LAPORAN TAHUNAN
HIBAH KOMPETENSI

JUDUL KEGIATAN:

MANAJEMEN INFORMASI DAN PENGETAHUAN DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH

Tahun ke 2 dari rencana 3 tahun

Ketua/Anggota Tim:

SUMARNO, Ph.D./0026024803
Drs. HIRYANTO, M.Si./0017066504
ENTOH TOHANI, M.Pd./0012058003

Dibiayai oleh:
Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat
Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian Hikom
Nomor: 002/UN34.21/KTR.HIKOM/UNY/2013,Tanggal: 13 Mei 2013

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

NOVEMBER 2013

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Kegiatan	:	Manajemen Informasi dan Pengerahuan Dalam Pembangunan Pendidikan Daerah
Peneliti / Pelaksana		
Nama Lengkap	:	SUMARNO
NIDN	:	0026024803
Jabatan Fungsional	:	
Program Studi	:	Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan
Nomor HP	:	081328798905
Surel (e-mail)	:	sumarno unj@yahoo.co.uk
Anggota Peneliti (1)		
Nama Lengkap	:	- ENTOH TOHANI M.Pd
NIDN	:	0012058003
Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Anggota Peneliti (2)		
Nama Lengkap	:	HIRYANTO
NIDN	:	0017066504
Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Institusi Mitra (jika ada)		
Nama Institusi Mitra	:	
Alamat	:	
Penanggung Jawab	:	
Tahun Pelaksanaan	:	Tahun ke 2 dari rencana 3 tahun
Biaya Tahun Berjalan	:	Rp. 100.000.000,00
Biaya Keseluruhan	:	Rp. 300.000.000,00

Mengetahui
Ketua LPPM UNY

(Prof. Dr. Anik Ghufron, M.Pd)
NIP/NIK 196211111988031001

Yogyakarta, 5 - 12 - 2013,
Ketua Peneliti,

(SUMARNO)
NIP/NIK

Menyetujui,
Rektor UNY

(Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA.)
NIP/NIK 195701101984031002

RINGKASAN

Penelitian ini dirancang tiga tahun untuk menghasilkan model manajemen pembangunan pendidikan derah berbasis pengetahuan/informasi. Tahun pertama, adalah asesmen untuk menentukan apa saja fokus model manajemen pembangunan yang akan dibuat. Tahun kedua, direncanakan untuk menghasilkan model evaluasi kinerja pembangunan pendidikan daerah sebagai sumber pengetahuan/informasi. Tahun ketiga, untuk menghasilkan model manajemen pembangunan pendidikan daerah berbasis pengetahuan/informasi. Dalam konsep manajemen berbasis pengetahuan ada tiga level lingkungan yaitu: (A) lingkungan rutin; (B) lingkungan proses pengetahuan; dan (C) lingkungan manajemen pengetahuan, yang berujung pada inovasi.

Survei asesmen tahun 2011 (tahun pertama) menemukan bahwa manajemen pembangunan pendidikan daerah ditinjau dari perspektif manajemen berbasis pengetahuan pada umumnya masih dalam keadaan kurang atau cukup. Para aktor memiliki pemahaman yang kurang tepat mengenai manajemen berbasis pengetahuan, karena dilaporkan dalam angket *rating scale* bahwa: tertinggi lingkungan C, kedua lingkungan B, dan terendah lingkungan A; padahal realita di lapangan dan FGD kurang ditemukan kinerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan eksplanasi mengapa terjadi ketimpangan dan kelambanan kemajuan pendidikan daerah, yang menjadi latarbelakang dari penelitian ini; terkait dengan lemahnya manajemen berbasis pengetahuan. Diasumsikan bahwa apabila manajemen berbasis pengetahuan dan informasi diterapkan maka pembangunan pendidikan kabupaten/kota akan lebih baik.

Terkait dengan hasil tahun pertama tersebut, penelitian tahun ke-dua ini bertujuan mengembangkan model evaluasi diri pembangunan pendidikan daerah dengan spesifikasi:

a) Berlandaskan indikator kinerja pembangunan pendidikan daerah.
b) Difokuskan pada tiga level lingkungan (A,B,C) manajemen berbasis pengetahuan/informasi.
c) Mampu menghasilkan informasi yang tepat, akurat, dan handal yang bermanfaat untuk refleksi diri dan manajemen pembangunan pendidikan daerah.

Penelitian tahap kedua ini melanjutkan penerapan R&D. Pengembangan model evaluasi diri tersebut di samping mendasarkan pada hasil riset (R) tahun pertama; prosedur pengembangannya (D) meliputi: a) perancangan; b) reviu ahli dan praktisi; ditindaklanjuti dengan perbaikan; c) uji coba disertai evaluasi dan perbaikan; dan d) pengemasan akhir. Uji-coba dilakukan di lingkungan dinas pendidikan daerah kabupaten/kota.

Penelitian tahun-II merancang instrumen dengan karakteristik berbeda dengan instrumen di tahun –I. Berdasarkan konsep dasar yang sama, dikembangkan pertanyaan yang lebih banyak; setiap pertanyaan disediakan rubrik yang mempermudah responden untuk melakukan self-judgement atas kinerja mereka dari perspektif manajemen berbasis pengetahuan. Rubrik bersifat faktual, sehingga responden tinggal mengidentifikasi indikator yang ada/tidak ada dengan memberikan contreng yang ada. Setelah itu, berdasarkan tingkat lengkap tidaknya indikator, responden diminta memilih tingkatan kinerja yang sesuai pada rating-format yang disediakan. Dengan cara ini dapat dikurangi kecenderungan *over-estimate* atas diri sendiri. Profil yang dihasilkan lebih lengkap dibandingkan dengan profil di tahun – I.

Kata kunci: manajemen, pengetahuan, informasi, kinerja, instrument, pendidikan

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala karunia-Nya, sehingga penelitian ini yang berusaha mengembangkan Instrumen Pengukuran Kinerja, yang berjudul ”Manajemen Berbasis Pengetahuan dan Informasi dalam Pembangunan Pendidikan Daerah, dapat terselesaikan.

Hasil penelitian ini sangat penting untuk digunakan dalam rangka membangun kinerja pendidikan di daerah. Manajemen berbasis pengetahuan menjadi suatu tuntutan karena pada prinsipnya pendidikan merupakan upaya untuk selalu meningkatkan layanan kepada *stakeholder*, sehingga dalam memberikan pelayanan harus didasarkan pada pengetahuan yang selalu berkembang, dengan demikian penguasaan manajemen berbasis pengetahuan menjadi suatu tuntutan.

Pada kesempatan ini, atas bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak, kami mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Direktorat DP2M Kemendikbud yang telah menyediakan fasilitas guna pelaksanaan penelitian ini.
2. Rektor UNY yang telah memberikan persetujuan dan dukungan untuk pelaksanaan penelitian ini.
3. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) UNY dan jajarannya yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian ini.
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY, yang telah memberikan persetujuan sehingga kegiatan penelitian ini dapat terselenggara.
5. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY, Kepala Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul yang telah memberikan masukan pada saat FGD untuk pengembangan instrumen kinerja pendidikan
6. Bapak Prof. Slamet P.H., Ph.D., Prof. Dr. Yoyon Suryono, MS., Prof. Dr. Anik Gufron, M.Pd., dan FX. Sudarsono, Ph.D. selaku pakar yang telah memberikan masukan pada saat FGD untuk pengembangan instrumen kinerja pendidikan
7. Kepala Dinas Pendidikan beserta jajarannya yang telah berkenan menjadi responden uji coba instrumen
8. Bapak dan Ibu reviewer penelitian di lingkungan UNY yang telah memberikan berbagai masukan dalam penyempuraan penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu, yang telah terlibat menyukseskan penyelenggaraan penelitian ini.

Akhirnya, kami berharap juga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Yogyarakat, November 2013
Tim peneliti

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR GRAFIK

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sektor populair dalam pembangunan daerah; sebagaimana nampak dalam berbagai kasus kampanye pemilihan kepala daerah (Pilkada), salah hal yang dijanjikan adalah memajukan pendidikan misalnya dengan pendidikan gratis. Namun dalam kenyataannya, komitmen pemenang pilkada terhadap dunia pendidikan, kurang sepadan dengan apa yang telah dijanjikan kepada para konstituen.

Berbagai regulasi telah dibuat dan diberlakukan. Beberapa undang-undang kaitmengait, misalnya undang-undang yang mengatur Sistem Pendidikan Nasional (UU 20/2003); yang mengatur kewenangan pusat dan daerah (UU 32/2004 pengganti UU 22/1999). Dalam sistem desentralisasi masalah utamanya adalah penataan kewenangan pusat – daerah dalam semangat - *power sharing*; dan regulasi untuk ini senantiasa mengalami penyempurnaan misalnya PP no.38/2007 disempurnakan dengan PP no.17/2010 dan PP no.66/2010, disusul dengan Permendiknas no.15/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar, penyempurnaan Keputusan Mendiknas no.1291/U/2004.`Memang pendidikan merupakan salah satu urusan yang didesentralisasikan ke daerah, yang berarti juga harus mengikuti rambu dalam pelayanan publik; yang terikat di dalam satu sistem pendidikan nasional. Meskipun substansi suatu regulasi sudah bagus, tidak sertamerta implementasi dari regulasi tersebut akan bagus, dan menghasilkan manfaat yang bagus dalam pelayanan publik.

Masih dapat lebih difahami kalau pada awal penerapan desentralisasi pendidikan, ditemukan banyak ketidak siapan (Bank Dunia, 2004), dan kebutuhan penguatan kapasitas kelembagaan penyelenggara dan pelaksana pendidikan. Namun, lima tahun kemudian masih ditemukan juga adanya keraguan atas kapasitas daerah untuk mengurus pendidikan, sebagaimana terungkap dalam berbagai penelitian. Investasi pendidikan di kabupaten/kota belum berhasil (Bank Dunia, 2009). Pelaksanaan kebijakan penuntasan wajar dikdas, seperti BOS, USB,RKB, tak jelas kaitannya dengan peningkatan APK/APM (Sukardi, dkk, 2007). Kapabilitas manajemen dinas pendidikan kabupaten/kota masih rendah (Sumarno, dkk, 2008). Kebijakan sekolah gratis menimbulkan berbagai ekses (Sumarno,dkk, 2009). Pada level sekolah, realisasi

standar nasional pendidikan, masih belum terjadi meskipun hanya sebagai standar pelayanan minimal (Anik Gufron, dkk, 2009). Kondisi pendidikan yang bermasalah ini sangat mendesak memerlukan pemecahan yang tepat.

Pemecahan masalah tersebut terkait dengan: a) harus diketemukan sumber masalah yang tepat; karena penetapan masalah yang harus dipecahkan juga dapat keliru; b) pendekatan pemecahan harus sesuai dengan semangat desentralisasi, di mana kewenangan teknis operasional berada di daerah, meskipun kebijakan dirumuskan oleh pemerintah pusat; dan c) pemecahan masalah yang tepat mendasarkan pada pengetahuan dan informasi yang tepat dan akurat. Terkait dengan butir c ini, peran manajemen pengetahuan dan informasi sangat esensial; oleh karena itu untuk memajukan pendidikan diperlukan kapasitas kelembagaan yang kuat dalam manajeman pengetahuan dan informasi, sejalan dengan kemajuan industri dan tuntutan perkembangan masyarakat berbasis pengetahuan (*knowledge based society)*.

Terkait dengan hal tersebut, ada tiga masalah penting yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1) Bagaimanakah kondisi yang ada manajemen pengetahuan dan informasi dalam penyelenggaraan, pengelolaan, dan pelaksanaan pendidikan di daerah, termasuk di satuan pendidikan.
2) Bagaimanakah model evaluasi berbasis kinerja yang tepat untuk menghasilkan informasi strategis, yang dapat diolah menjadi pengetahuan dan pada gilirannya terintegrasi dengan proses pembangunan pendidikan daerah.
3) Bagaimanakah meningkatkan kapasitas kelembagaan daerah dalam hal manajemen pengetahuan dan informasi yang mampu memberikan dukungan optimal bagi proses pembangunan pendidikan.

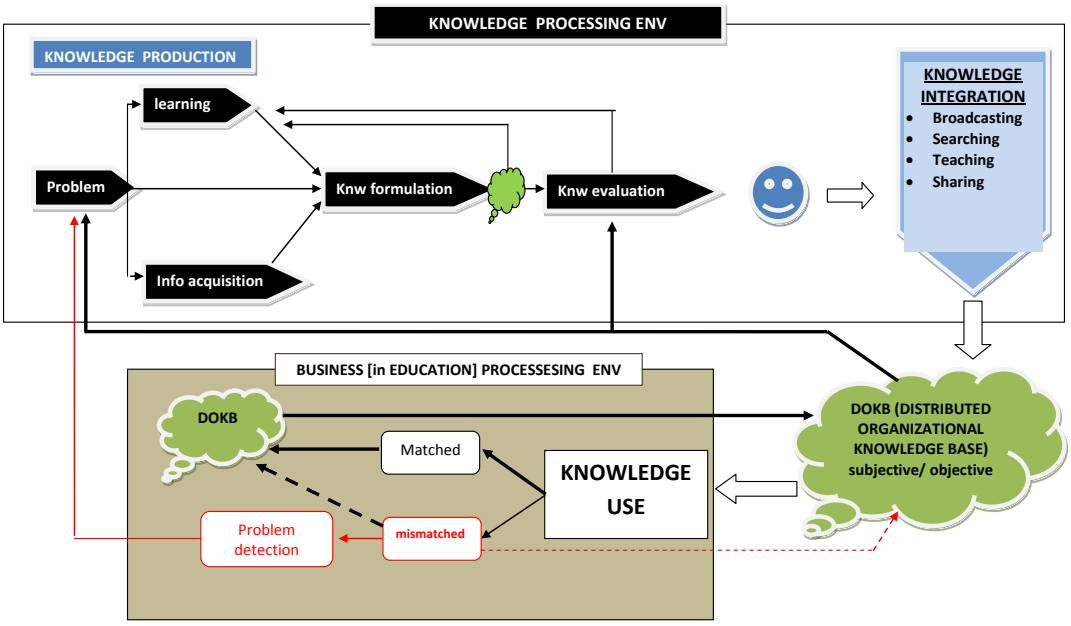
BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Konseptual

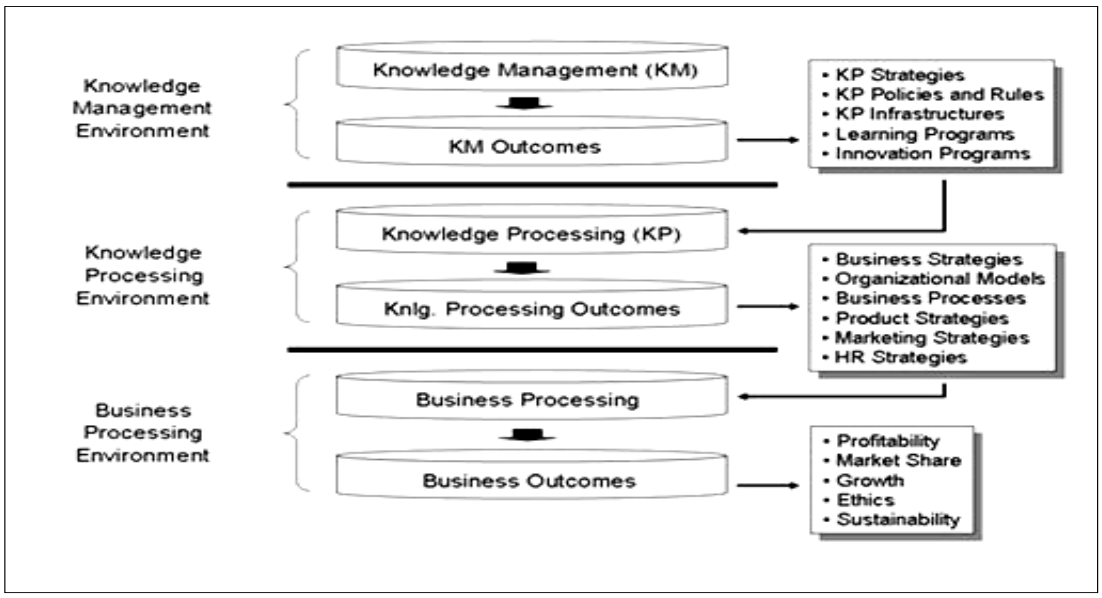
Manajemen berbasis pengetahuan (*knowledge based management)* merupakan hal baru, satu langkah lebih maju dari SIM (Sistem Informasi Manajemen) maupun DSS *(Decision Suppport System).* Dalam skenario nasional menuju masyarakat berbasis pengetahuan yang mengedepankan inovasi dan kearifan, pengetahuan ini menduduki posisi sentral, karena tiada inovasi tanpa akumulasi pengetahuan.

Evaluasi berbasis indikator kinerja pembangunan sektor pendidikan yang, akan dipertajam dengan dua karakteristik: a) evaluasi kinerja berorientasi pada manfaat nyata (outcomes, impacts, results) yang dikembangkan di dalam pendekatan *logical framework;* dan b) dikaitkan dengan SPM. SPM (Standar Pelayanan Minimal) itu sendiri dalam penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan kewenangan daerah kabupaten/kota, baru saja diperbarui, khususnya dalam pendidikan dasar

Konsep dasar manajemen berbasis pengetahuan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Dasar Manajemen Pengetahuan dan Informasi



Gambar 2. Konsep Dasar Manajemen Berbasis Pengetahuan

(Sumber: Firestone and McElroy, 2005)

Pada dasarnya gambar tersebut menunjukkan bahwa di dalam manajemen berbasis pengetahuan ada tiga level lingkungan, yakni:

a) *Business processing environment:* lingkungan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, yang kalau dalam penyelenggaraan pendidikan oleh pemerintah daerah adalah menyediakan pelayanan pendidikan untuk semua, yang berkualitas, paling tidak sesuai dengan standar pelayanan minimal pendidikan.

b) *Knowledge processing environment*: pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan yang hanya terjadi secara rutin, tidak akan memadai di dalam masyarakat yang semakin dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi birokrasi pendidikan akan dapat mengimbangi tuntutan atau bahkan mewarnai masyarakatnya apabila juga selalu meningkatkan kinerjanya. Di sinilah diperlukan lingkungan kelembagaan yang senantiasa mencari dan menghasilkan pengetahuan baru (*knowledge production)* dan memadukannya (*knowledge integration)* dengan mekanisme layanan sebagai tanggungjawab pokoknya. *Experiential learning* tidak

hanya berlaku pada individu yang belajar, melainkan juga pada satuan organisasi yang juga perlu dapat belajar dari pengalaman.

c) *Knowledge management environment*: pengetahuan tidak diperoleh secara tidak sengaja, akan tetapi direncanakan, diimplementasikan, dan dikendalikan secara efektif. Organisasi pendidikan perlu mengelola berbagai informasi yang dihasilkan secara terencana untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan kinerja pendidikan. Lingkungan yang demikian memungkinkan dihasilkan kebijakan dan program pendidikan yang inovatif, budaya belajar berkembang, dan kebermanfaatan insfrastruktur pendidikan. Pendekatan *R&D* atau riset dan pengembangan, merupakan salah satu perwujudan nyata dari lingkungan manajemen pengetahuan. Penyelesaian masalah tidak hanya dilakukan secara intuitif, melainkan dicari solusinya melalui perintisan model atau prototip, yang secara konseptual dapat dipertanggungkawabkan, dan secara emperik sudah teruji, dengan kemasan yang telah melalui penyempurnaan berulang-ulang.

B. Peta-jalan kegiatan

Berikut ini beberapa penelitian terkait dengan tema penelitian ini.

1) Awal masa desentralisasi Bank Dunia (2004) mengidentifikasi minimalnya pemenuhan persyaratan kapasitas yang mestinya dimilik daerah.

2) Terkait dengan wajar dikdas sebagai salah satu urusan utama daerah, Sukardi, dkk (2007) meneliti efikasi implementasi program perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan dasar, menemukan bahwa program terlaksana, akan tetapi andilnya terhadap peningkatan APK/APM tidak terlalu jelas.

3) Lima tahun semenjak desentralisasi, Bank Dunia (2009) menemukan bahwa investasi di tingkat kabupaten/kota dalam bidang pendidikan tidak disertai dengan kapasitas manajerial yang memadai; beberapa daerah dengan indek input tinggi, ternyata tidak selalu menghasilkan indek output tinggi, ada yang justru menghasilkan indek output rendah.

4) Dengan adanya *political will* pemerintah menerapkan sekolah gratis, Sumarno dkk (2008) meneliti *agenda setting*; yang semula diduga terkait dengan kemampuan finansial daerah, ternyata kurang dapat ditemukan perbedaan yang jelas opini masyarakat antar daerah dengan kemampuan finansial yang berbeda.

5) Sumarno & Hiryanto (2009) menghasilkan instrumen untuk memotret kinerja daerah dalam pembangunan pendidikan DIY dan sekitarnya. Namun hasil ini masih sangat embrional, masih dirasa teknis pemakaiannya memberatkan responden daerah, dan belum menyentuh secara tajam kapasitas daerah dalam manajemen pengetahuan dan informasi.

6) Sumarno, Hiryanto, dan Entoh (2012) menemukan bahwa kinerja penyelenggaraan pendidikan daerah pada umumnya masih kurang/cukup, di samping pemahaman manajemen berbasis pengetahuan yang belum memadai.

.

BAB III
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

1) Menghasilkan produk substantif berupa model rekayasa sosial berupa: a) model dan instrumen evaluasi kinerja daerah; dan b) model penguatan kapasitas kelembagaan dalam manajemen informasi dan pengetahuan untuk pembangunan pendidikan daerah sebagai bagian dari pendidikan nasional.

2) Menghasilkan buku bahan ajar sebagai bacaan pengayaan dalam matakuliah: Perencanaan Pendidikan pada program doktor Ilmu Pendidikan; Filsafat Manajemen Pendidikan pada program doktor Manajemen Pendidikan. Dari segi metodologi penelitian, relevan untuk programstudi S3/S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. Aspek substansi penelitian ini juga relevan dengan kurikulum programstudi S2/S1 Pendidikan Luar Sekolah.

3) Mempublikasikan hasil penelitian ke dalam jurnal nasional terakreditasi, misalnya: Cakrawala Pendidikan (LPPMP-UNY), (Evaluasi Pendidikan (HEPI-Himpunan Evaluasi Pendidikan Indonesia)

4) Memberikan bantuan teknis profesional kepada daerah, misalnya dalam penyusunan Peraturan Daerah tentang pendidikan, dan lokakarya/rapat kerja; yang selama ini sudah seringkali ada kerjasama.

B. Manfaat Penelitian

Produk akhir kegiatan ini memiliki nilai strategis untuk pemberdayaan dan penguatan organisasi penyelenggara, pelaksana, pengelola pendidikan dengan fungsi manajemen pengetahuan dan informasi, terpadu dengan fungsi evaluasi berbasis kinerja. Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi membuka peluang dan tantangan setiap organisasi pendidikan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, dengan melakukan evaluasi berbasis indikator manfaat nyata yang terukur, dan melakukan proses-proses menghasilkan, mengolah, dan memanfaatkan informasi serta pengetahuan secara optimal.

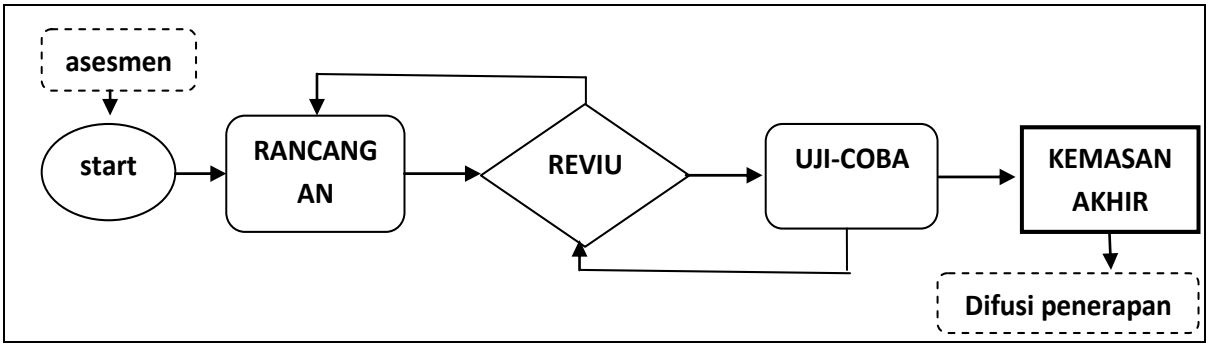
BAB IV
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah Survei asesmen (Valadez & Bamberger, 1994) ini dilakukan di semua kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu: Kota Yogyakarta, dan empat kabupaten yakni Bantul, Sleman, Kulon-Progo, dan Gunung Kidul. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup model *rating scale*, dilengkapi dengan pertanyaan terbuka. Instrumen tersebut dirancang sesuai dengan kerangka konsep bahwa manajemen berbasis pengetahuan itu mencakup tiga level lingkungan, yakni lingkungan pelaksanaan tugas utama, lingkungan pemrosesan pengetahuan yang mencakup menghasilkan dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja, dan lingkungan manajemen pengetahuan di mana pengetahuan itu dikembangkan secara terencana. Dengan rancangan instrumen tersebut akan diperoleh gambaran profil dari tiga level lingkunagn tersebut dan dari profil itu kemudian dapat diidentifikasikan kebutuhan kelembagaan agar dapat diwujudkan manajemen berbasis pengetahuan.

B. Langkah-langkah Penelitian ini dilakukan sebagai berikut

Prosedur pengembangan instrumen untuk model evaluasi kinerja pembangunan pendidikan daerah dengan perspektif manajemen berbasis pengetahuan, dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. Prosedur pengembangan

1) Perancangan model

a. Mengidentifikasi komponen-komponen utama dari model evaluasi berbasis kinerja, berdasarkan pada hasil survei asesmen.
b. Merumuskan formulasi operasional dari setiap komponen utama, dan pola dan.hubungan antar komponen.
c. Mengidentifikasi dan merumuskan indikator kinerja setiap komponen utama, sumberdata, dan cara terbaik untuk memperoleh data, serta instrumen yang paling tepat dan terjajagi kelaikannya.
d. Merumuskan draf kisi-kisi instrumen untuk direviu oleh pakar kebijakan dan pakar evaluasi, serta oleh para praktisi sebagai pihak pelaku pembangunan pendidikan daerah.

2) Reviu oleh pakar dan praktisi

a. Mengidentifikasi dan menghubungi para pakar dan praktisi yang memiliki keahlian relevan dengan tema penelitian.
b. Menyampaikan draf kisi-kisi instrumen dan manualnya kepada para rviuer dengan permohonan mengembalikannya setelah semua terisi/ terjawab, atau dibawa pada waktu diundang pada fase berikutnya.
c. Mengundang para reviuer pada forum diskusi dengan membawa daftar isian yang sudah selesai lengkap diisi. Forum ini berhasil dihadiri praktisi yaitu Kepala Dinas Dikpora propinsi DIY, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung-Kidul, staf dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta; dan dihadiri pula oleh pakar kebijakan pendidikan dan pakar evaluasi pendidikan.
d. Mendiskusikan masukan, kritik konstruktif; antara reviuer dengan unsur LPPM dan peserta program pascasarjana. Seluruh butir yang menggambarkan substansi yang akan digali informasinya di lapangan, mendapatkan *endorsment* atau rekomendasi positip dari forum; demikian pula bentuk instrumen yang akan memuat rubrik sebagai pedoman evaluasi diri kinerja. Berbagai masukan aspek konseptual dan aspek praktikalitas instrumen sangat berharga bagi penyusunan dan penyiapan instrumen.
e. Menyusun instrumen berdasarkan konsep dan kisi-kisi yang sudah disempurnakan, dengan struktur setiap set yang terdiri dari tiga bagian yaitu:

- Aksesibilitas: perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan
- Kualitas: peningkatan dan pengembangan mutu/ relevansi pendidikan
- Akuntabilitas manajemen sebagai sistem pendukung peran dinas pendidikan.

Sesuai dengan konsep manajemen berbasis pengetahuan, setiap bidang tersebut digali informasi mengenai kualitas dan keefektifan lingkungan, yang dibedakan menjadi tiga level lingkungan yaitu:

Level – 1: pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas pendidikan

Level – 2: pemrosesan pengetahuan

Level – 3: manajemen pengetahuan, yang bermuara pada lahirnya ide inovatif.

LEVEL LINGKUNGAN MANAJEMEN BERBASIS PENGETAHUAN	BIDANG		
	AKSESIBILITAS	KUALITAS	AKUNTABILITAS
A. Level – 1: pelaksanaan rutin tugas pokok/ fungsi	4 indikator	4 indikator	4 indikator
B. Level – 2: pemrosesan pengetahuan ▪ menghasilkan pengetahuan ▪ mengintegrasikan pengetahuan ▪ pengetahuan eksplisit/taksit	16 indikator 6 4 6	16 indikator 6 4 6	16 indikator 6 4 6
C. Level – 3: manajemen pengetahuan	8 indikator	8 indikator	8 indikator

Setiap butir yang diturunkan dari masing-masing indikator terdiri dari:

- pertanyaaan;
- rubrik: berisi daftar fakta untuk diidentifikasi keberadaannya, dengan memberi tanda cek (√) pada jenis fakta yang sudah tersedia;
- kolom *self-rating* yang dituangkan ke skala 5 (lima) peringkat; yang pengisiannya berdasarkan pada persentase pada pengisian rubrik.

Dengan model instrumen ini *self-rating* dapat dilakukan lebih valid, berdasarkan pertimbangan yang lebih objektif dan akurat.

f. Memperbaiki draf instrumen dan model sampai memenuhi kelaikan untuk dipakai dan mampu menghasilkan data yang diharapkan, yakni muatan manajemen berbasis pengetahuan pada kinerja dinas pendidikan di dalam pembangunan pendidikan daerah.

3) Menguji-cobakan model beserta instrumennya.

a. Persiapan lapangan yakni dinas pendidikan kabupaten/kota di DIY
b. Melaksanakan uji-coba :
    - Instrumen yang berupa isian diberikan kepada jajaran dinas pendidikan
    - Pengisian instrumen
    - FGD untuk klarifikasi, validasi, dan triangulasi data tertulis pada instrumen.
c. Menganalisis hasil uji coba untu menghasilkan informasi mengenai:
    - Kualitas instrumen: validitas dan reliabilitas.
    - Profil muatan manajemen berbasis pengetahuan pada kinerja dinas pendidikan, dalam bidang peningkatan aksesibilitas, kualitas, dan akuntabilitas.
d. Memperbaiki perangkat model evaluasi, dan bila diperlukan melakukan ujicoba lagi
e. Melakukan perumusan final atas model beserta perangkat evaluasinya.

Pada tahapan berikutnya yang akan dilakukan adalah melakukan pengemasan akhir model evaluasi dengan perangkatnya

a. Mengedit dan menyempurnakan model beserta perangkatnya, baik perangkat cetak maupun perangkat teknologi informasinya.
b. Melakukan pencetakan model evaluasi berserta perlengkapannya: manual, instrumen, pelaporan.
c. Menghasilkan model penguatan kapasitas dinas pendidikan kabupaten/kota sebagai penanggung-jawab pembangunan pendidikan daerah.

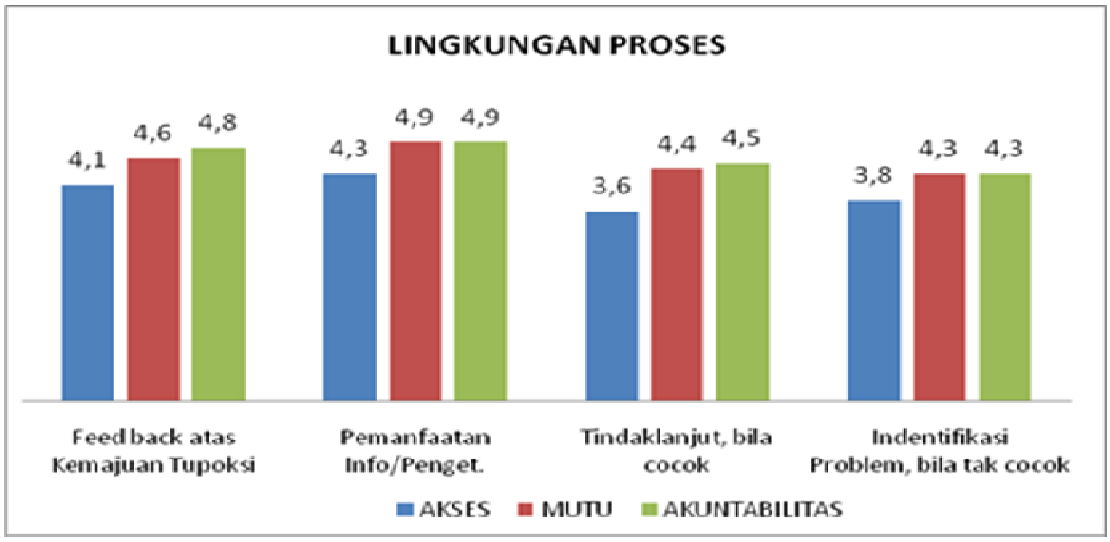
BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

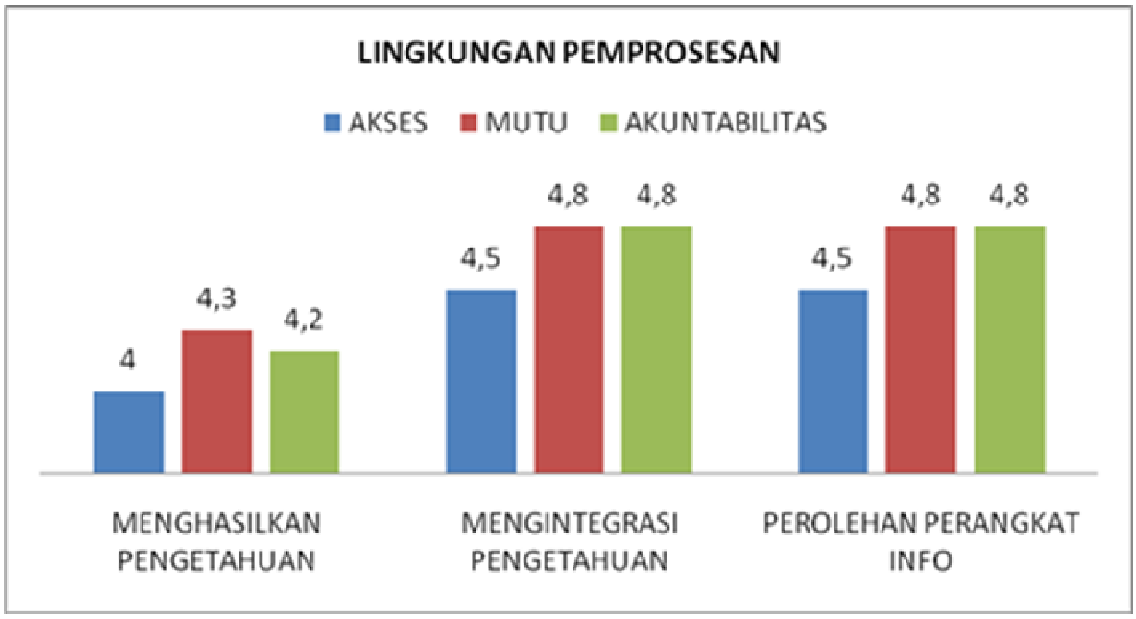
Penelitian mengetahui manajemen berbasis mengetahuan dan informasi dalam pembangunan pendidikan daerah dilakukan dengan tiga kegiatan utama yang telah dilakukan, yaitu: a) pelaksanaan kegiatan diskusi terfokus mengenai indicator-indikator substansi yang akan dikembangkan dalam instrument pengukuran; b) pengembangan instrument pengukuran kinerja manajemen berbasis mengetahuan dan informasi dalam pembangunan pendidikan daerah yang dapat tervalidasi, dan feasiabel dalam implementasinya; dan c) melalukan ujicoba instrument pengukuran kinerja manajemen berbasis pengetahuan.

1. Diskusi Terfokus

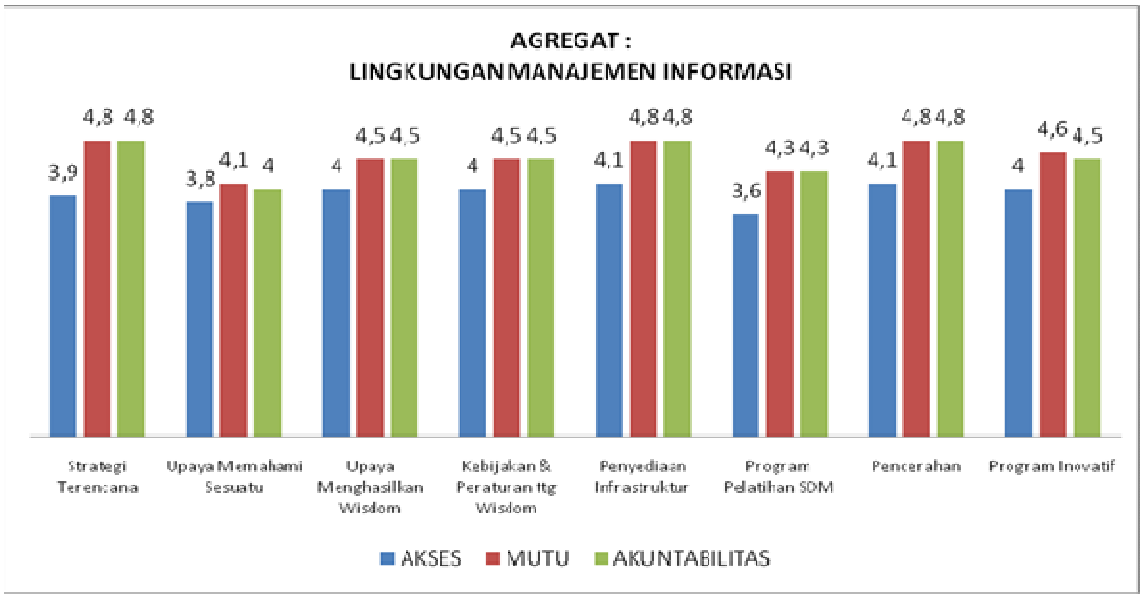
Pelaksanaan kegiatan diskusi terfokus menghadirkan para ahli pendidikan, ahli kebijakan, ahli manajemen dan ahli evaluasi pendidikan dan juga para praktisi yang diwakili oleh jajaran dinas di provinsi DIY. Tujuan diskusi terfokus adalah untuk mengetahui seberapa penting indicator-indikator instrument pengukuran kinerja manajemen berbasis pengetahuan. Hasil diskusi terfokus menunjukkan bahwa indicator substansi pengukuran dipandang penting dengan skor rata-rata di atas 4 (dari skor 5, paling penting) oleh para validator. Secara agregasi rancangan instrument yang dimintakan validasi dari pakar dan praktisi diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam grafik 1, 2, 3, dan 4 berikut. Diketahui bahwa semua indikator kinerja manajemen berbasis pengetahuan dan informasi baik pada lingkung pelaksanaan tupoksi dan pekerjaan, lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi dan lingkungan manajemen pengetahuan pada umumnya dipandang penting (sekor di atas 4).



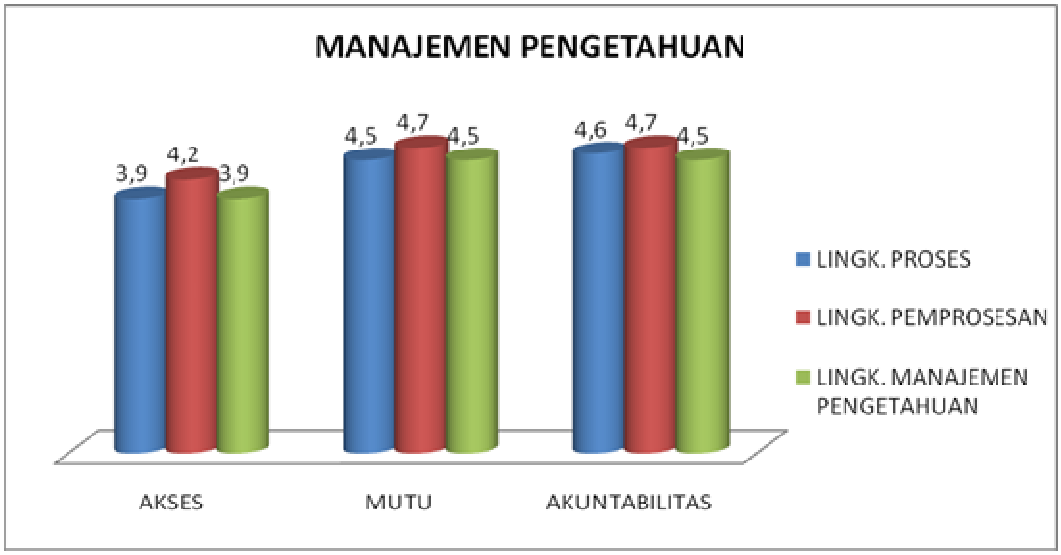
Grafik 1 Hasil validasi Lingkunga Pelaksanan Tupoksi (A)



Grafik 2 Hasil validasi Lingkungam Pemprosesan Pengetahuan (B)



Grafik 3 Hasil validasi Lingkungan Manajemen Pengetahuan (C)



Grafik 4 Agregat Hasil validasi Manajemen Pengetahuan dan Informasi

2. Penyusunan dan Ujicoba Instrumen Pengukuran Kinerja

Mendasarkan pada hasil diskusi, sebagaimana dijelaskan di bab metode penelitian pengembangan, dikembangkan instrumen pengukuran kinerja manajemen berbasis pengetahuan dan informasi dalam pembangunan pendidikan daerah. Hasilnya adalah dapat tersusun instrumen pengukuran kinerja dimaksud. Instrumen pengukuran kinerja pendidikan yang telah mendapat validasi dari para pakar dan praktisi di atas, selanjutnya diujicobakan kepada instansi dinas

pendidikan yang ada di provinsi DIY dengan responden adalah para kepala dinas dan jajarannya, khususnya kepala bidang atau fungsi yang ada di masing-masing dinas pendidikan kabupaten/kota.

3. Analisis Validitas Konstruk Instrumen

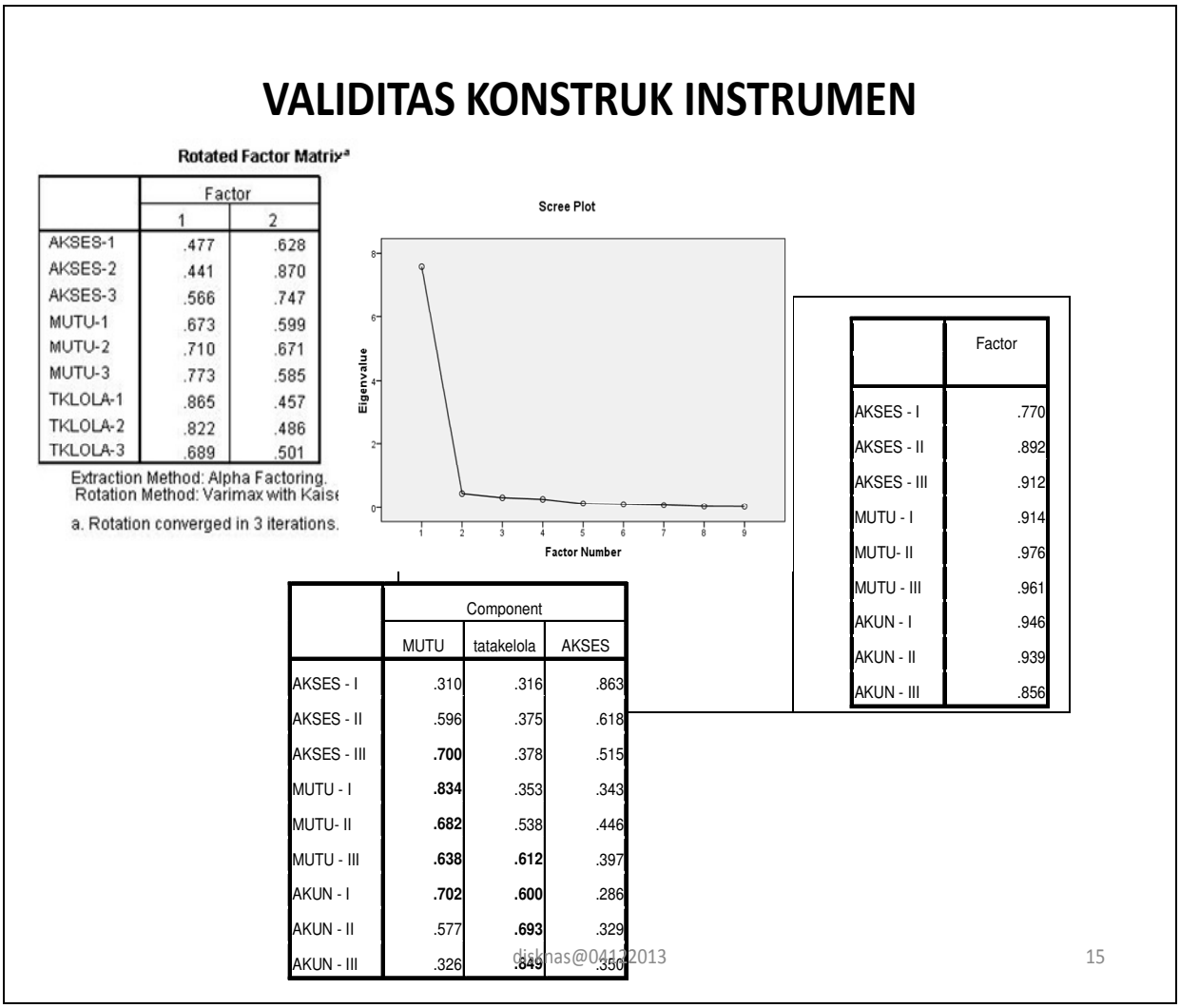
Mendasarkan kepada hasil ujicoba instrument yang dilakukan, selanjutnya ditelaah validitas konstruk dari instrument yang dikembangkan. Tabel 1 berikut ini memuat korelasi antar sekor dari sembilan kelompok butir, yakni untuk penerapan konsep tiga level lingkungan pada masing-masing urusan: a) akses; b) mutu; dan c) akuntabilitas manajemen pembangunan pendidikan daerah.

Tabel 1 matrik korelasi subvariabel

Inter-Item Correlation Matrix

	AKSES-1	AKSES-2	AKSES-3	MUTU-1	MUTU-2	MUTU-3	TKLOLA-1	TKLOLA-2	TKLOLA-3
AKSES-1	1.000	.760	.739	.697	.753	.738	.700	.702	.643
AKSES-2	.760	1.000	.894	.803	.902	.855	.767	.787	.755
AKSES-3	.739	.894	1.000	.857	.900	.864	.836	.819	.760
MUTU-1	.697	.803	.857	1.000	.897	.879	.901	.821	.710
MUTU-2	.753	.902	.900	.897	1.000	.924	.911	.926	.829
MUTU-3	.738	.855	.864	.879	.924	1.000	.934	.904	.854
TKLOLA-1	.700	.767	.836	.901	.911	.934	1.000	.924	.809
TKLOLA-2	.702	.787	.819	.821	.926	.904	.924	1.000	.843
TKLOLA-3	.643	.755	.760	.710	.829	.854	.809	.843	1.000

Berdasarkan matriks korelasi tersebut dianalisis validitas konstruk dengan bantuan analisis faktor dari SPSS. Nampak sekali bahwa homogenitasnya sangat tinggi, sebagaimana nampak dari *scree test* bahwa hanya sampai dengan ekstraksi faktor ke-dua sudah *flat*. Pada waktu dikenai faktor tunggal nampak bahwa semua kelompok butir memiliki muatan faktor yang cukup tinggi, minimum 0,77. Pada saat waktu diekstrak tiga faktor, dan dua faktor, nampak adanya kuatnya interseksi substansi yang mencakup akses-mutu-tatakelola, meski ada interseksi di antara substansi atau sub-konstruk.



VALIDITAS KONSTRUK INSTRUMEN

Rotated Factor Matrix[a]

	Factor 1	Factor 2
AKSES-1	.477	.628
AKSES-2	.441	.870
AKSES-3	.566	.747
MUTU-1	.673	.599
MUTU-2	.710	.671
MUTU-3	.773	.585
TKLOLA-1	.865	.457
TKLOLA-2	.822	.486
TKLOLA-3	.689	.501

Extraction Method: Alpha Factoring.
Rotation Method: Varimax with Kaise
a. Rotation converged in 3 iterations.

	Factor
AKSES - I	.770
AKSES - II	.892
AKSES - III	.912
MUTU - I	.914
MUTU- II	.976
MUTU - III	.961
AKUN - I	.946
AKUN - II	.939
AKUN - III	.856

	Component MUTU	tatakelola	AKSES
AKSES - I	.310	.316	.863
AKSES - II	.596	.375	.618
AKSES - III	**.700**	.378	.515
MUTU - I	**.834**	.353	.343
MUTU- II	**.682**	.538	.446
MUTU - III	**.638**	**.612**	.397
AKUN - I	**.702**	**.600**	.286
AKUN - II	.577	**.693**	.329
AKUN - III	.326	**.849**	.350

dislnas@04.12.2013 15

Gambar 5. Validits konstruk

Pentingnya akuntabilitas dari tatakelola dinas pendidikan sebagai substansi inti dari kinerja dinas pendidikan nampak pada hasil ekstraksi dua faktor maupun hasil ekstraksi tiga faktor. Pada ekstraksi dua faktor, faktor – I bermuatan kuat aspek tatakelola dan mutu, faktor – II lebih bermuatan persoalan pemerataan dan perluasan aksesibilitas. Pada ekstraksi tiga faktor, faktor – I bermuatan mutu, faktor – II bermuatan akuntabilitas tatakelola, dan faktor – III bermuatan substansi peningkatan aksesibilitas.

Sejalan dengan sifat homogenitas tersebut, reliabilitas konsistensi internal juga sangat kuat sebagaimana ditampilkan di tabel berikut ini.

SKALA		CRONBACH ALPHA
MBP level – 1	Pelaksanaan tupoksi	0,879
MBP level – 2	Pemrosesan pengetahuan	0,952
MBP level – 3	Manajemen pengetahuan	0,928
MBP total		0,963
SKALA		CRONBACH ALPHA
AKSES	Perluasan & pemerataan	0,876
MUTU	Mutu & daya saing	0,889
GOVERNANCE	Tatakelola	0,925

Kalau dianalisis konsistensi internal pada skala ditinjau dari perspektif manajemen berbasis pengetahuan (MBP) nampak bahwa: reliabilitas Alpha skala MBP level – 1 sebesar 0, 879; skala MBP level – 2 sebesar 0,952; dan skala MBP level – 3 mencapai o,928. Ketiga estimasi tersebut jauh melampaui tuntutan minimal 0,7, sehingga konsistensi internalnya dapat dihandalkan.

Sementara itu dianalisis konsistensi internal pada skala ditinjau dari substansi urusan pembangunan pendidikan daerah, ditemukan bahwa reliabilitas Alpha skala akseibilitas adalah 0,876; skala peningkatan kualitas mencapai 0, 889; dan skala akuntabilitas governance sebesar 0,925. Ketiga estimasi reliabilitas tersebut juga jauh di atas tuntutan minimal sebesar 0,7, sehingga konsistensi internalnya dapat dihandalkan.

Setelah diyakini bahwa instrumen yang dipakai memenuhi validitas dan reliabilitas, pada bagian berikut disajikan hasil analisis profil ditinjau dari ketiga substansi persoalan dan ditinjau dari ketiga level manajemen berbasis pengetahuan.

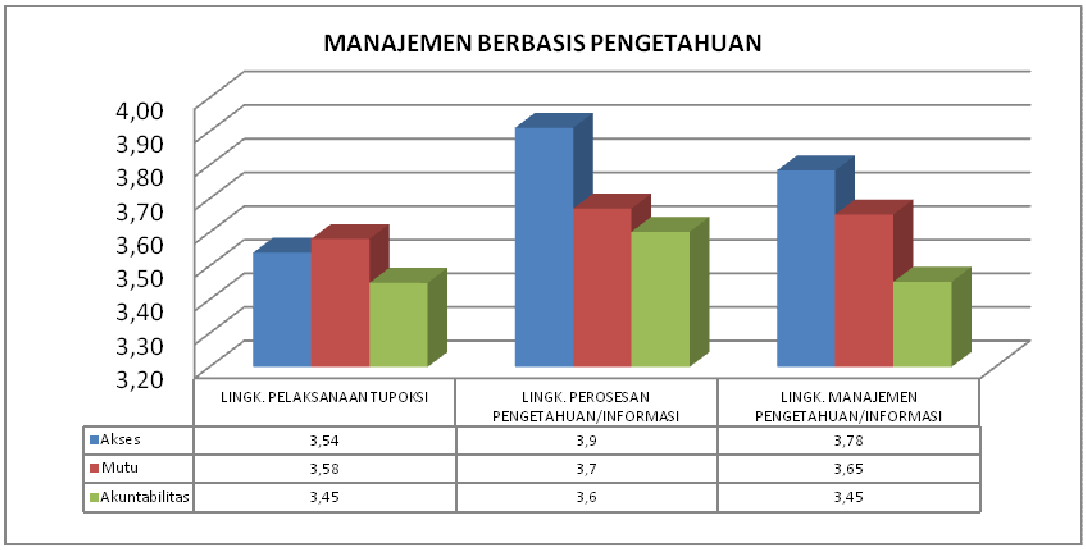
4. Profil Manajemen Berbasis Pengetahuan dan Informasi Dinas Pendidikan

Hasil pengukuran dapat menggambarkan kinerja manajemen berbasis pengetahuan dan informasi pada instansi-instansi sasaran penelitian. Temuan-temuan penelitian dapat dideskripsikan mendasarkan pada agregarsi kinerja manajemen berbasis pengetahuan pada level provinsi, level aspek pendidikan, dan level kabupaten/kota.

a. Agregasi Lintas Kabupaten/Kota di DIY

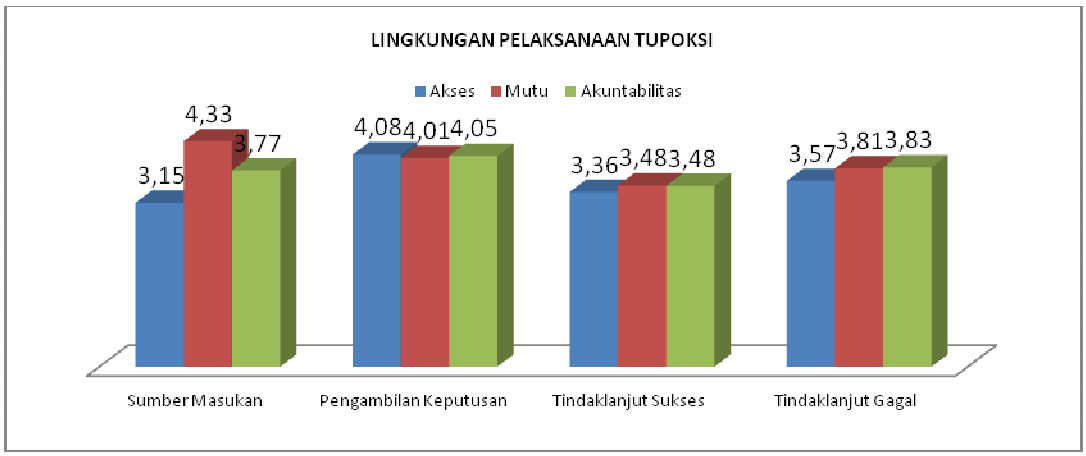
Manajemen berbasis pengetahuan dan informasi yang terlaksana di lingkungan pendidikan dinas pendidikan di seluruh DIY dapat mencakup berbagai aktivitas: lingkungan pelaksanaan

tupoksi, lingkungan pemprosesan pengetahuan, dan lingkungan manajemen pengetahuan. Profil manajemen berbasis pengetahuan yang dilaksanakan di dinas-dinas pendidikan dapat tergambar dalam grafik 4 di bawah. Capaian kinerja pada lingkungna pelaksanaan tupoksi nampak lebih rendah dari capaian kinerja pada lingkungan pemprosesan pengetahuan dan lingkungan manajemen pengetahuan. Walaupun demikian, secara keseluruhan pelaksanaan manajemen berbasis pengetahuan pada semua dinas pendidikan di DIY dapat dikatakan dalam kondisi cukup (sekor di antara 3 dan 4).



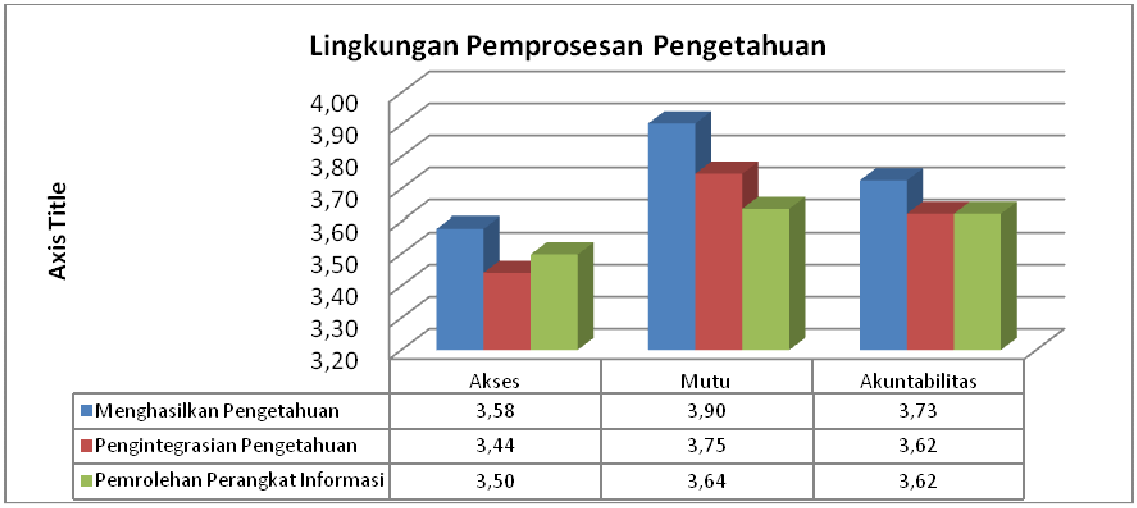
Grafik 5. MPI – Agregat lintas Kabupaten/Kota

Secara rinci profil pada setiap lingkungan baik aspek mutu, akses, maupun akuntabilitas dapat digambarkan dalam grafik 6 di bawah. Pada lingkungan pelaksanaan tupoksi,walau aktivitas seluruhnya dalam kondisi cukup, upaya tindak lanjut kesuksesan terutama pada aspek akses masih berada dalam kondisi kurang dibandingkan dengan upaya atau aktivitas lain.



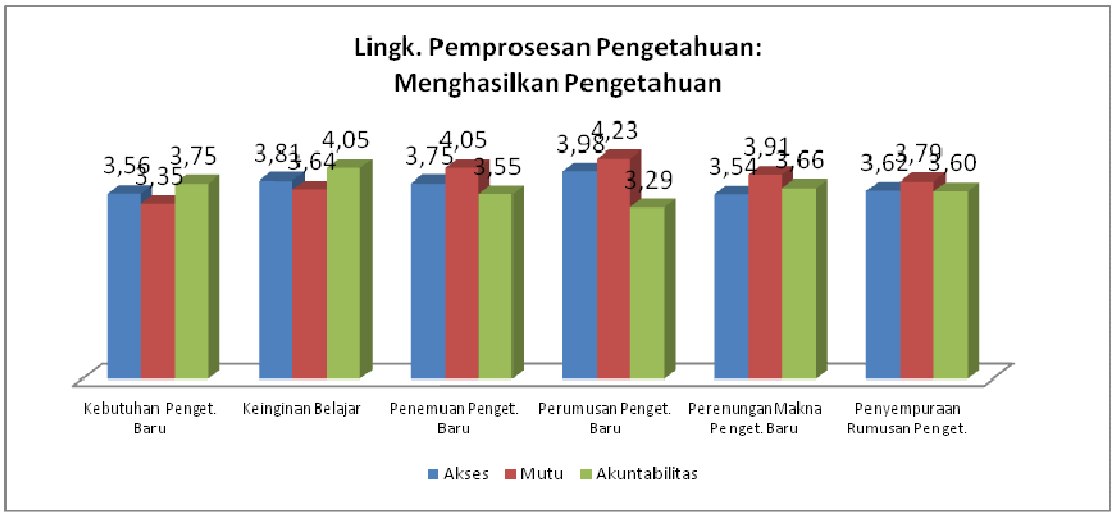
Grafik 6. Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi – Agregat lintas Kabupaten/Kota

Lingkungan pemprosesan pengetahuan yang terlaksana menunjukkan adanya temuan bahwa upaya menghasilkan pengetahuan, pengintegrasian pengetahuan, dan pemerperolehan perangkat informasi menunjukkan capaian yang dipadang cukup (sekor di antar 3 dan 4). Begitu pula pada aktivitas yang ada dalam lingkungan manajemen pengetahuan dan informasi sebagaimana dalam grafik -6.

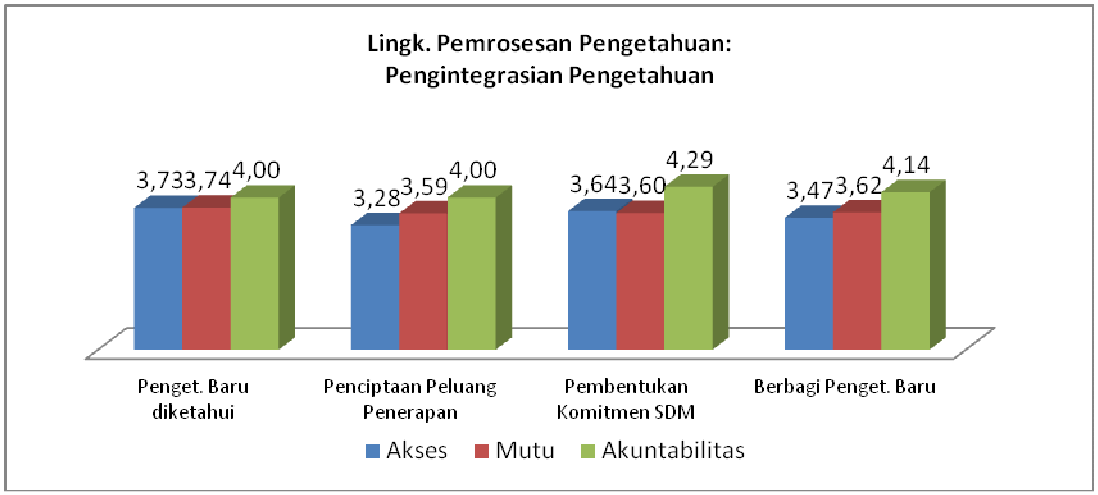


Grafik 7. Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi – Agregat lintas Kabupaten/Kota

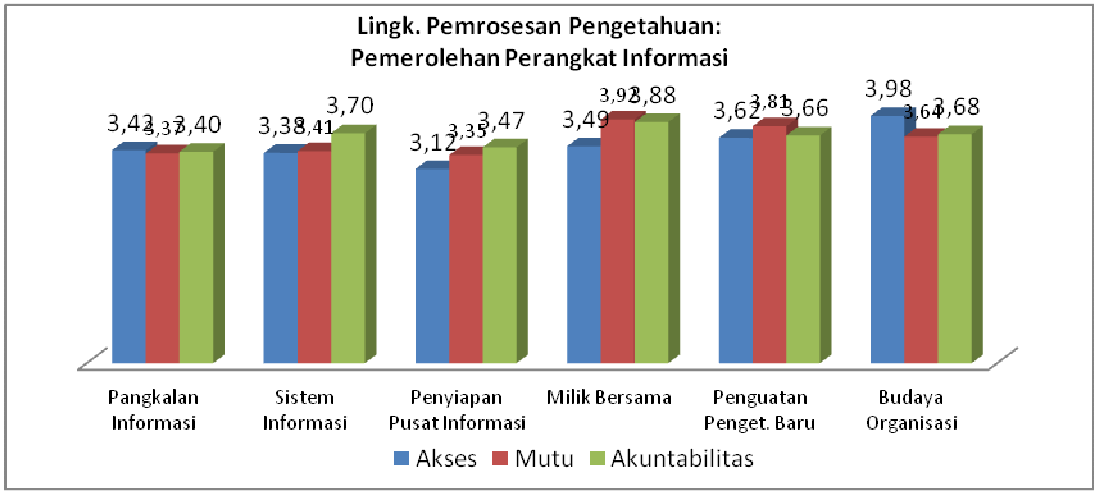
Lebih rinci aktivitas dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan dapat dilihat dari grafik 7, 8, dan 9 di bawah.



Grafik 8. Menghasilkan Pengetahuan – Agregat lintas Kabupaten/Kota

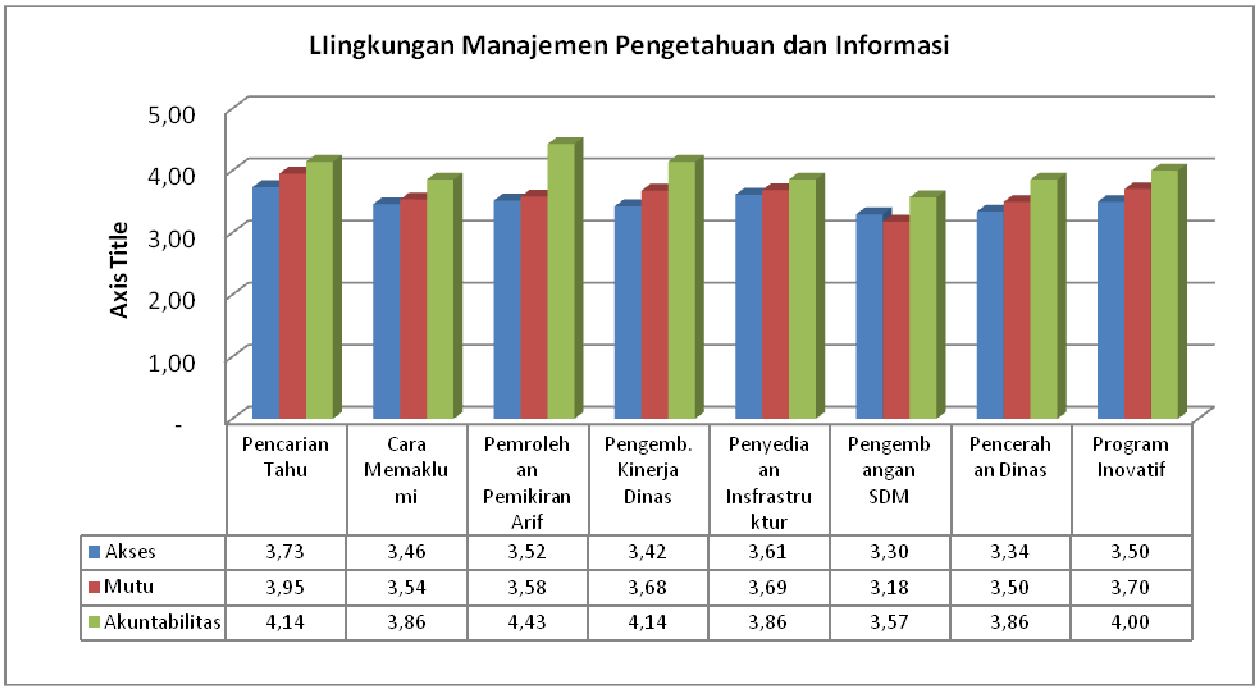


Grafik 9. Pengintegrasian Pengetahuan – Agregat lintas Kabupaten/Kota



Grafik 10. Pemerolehan Perangkat Informasi – Agregat lintas Kabupaten/Kota

Pada lingkungan manajemen pengetahuan yang terlaksana di dinas pendidikan yang ada di DIY menunjukkan pentinganya pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang berkompeten dan memiliki kewenangan melakukan pelaksanaan tupoksi berbasis pengetahuan baik pada aspek mutu, akses maupun akuntabilitas. Selain itu, sebagaimana dalam grafik 11 di bawah diperoleh gambaran bahwa hampir semua kegiatan atau upaya yang ada di lingkungan ini yang terkait dengan peningkatan akses pendidik berada dalam kondisi yang lebih rendah dibanding dengan upaya lain di bidang mutu dan akuntabilitas. Oleh karenanya, peningkatan akses berbasis pengetahuan nampaknya perlu dilakukukan secara efektif.



	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemroleh an Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyedia an Insfrastru ktur	Pengemb angan SDM	Pencerah an Dinas	Program Inovatif
Akses	3,73	3,46	3,52	3,42	3,61	3,30	3,34	3,50
Mutu	3,95	3,54	3,58	3,68	3,69	3,18	3,50	3,70
Akuntabilitas	4,14	3,86	4,43	4,14	3,86	3,57	3,86	4,00

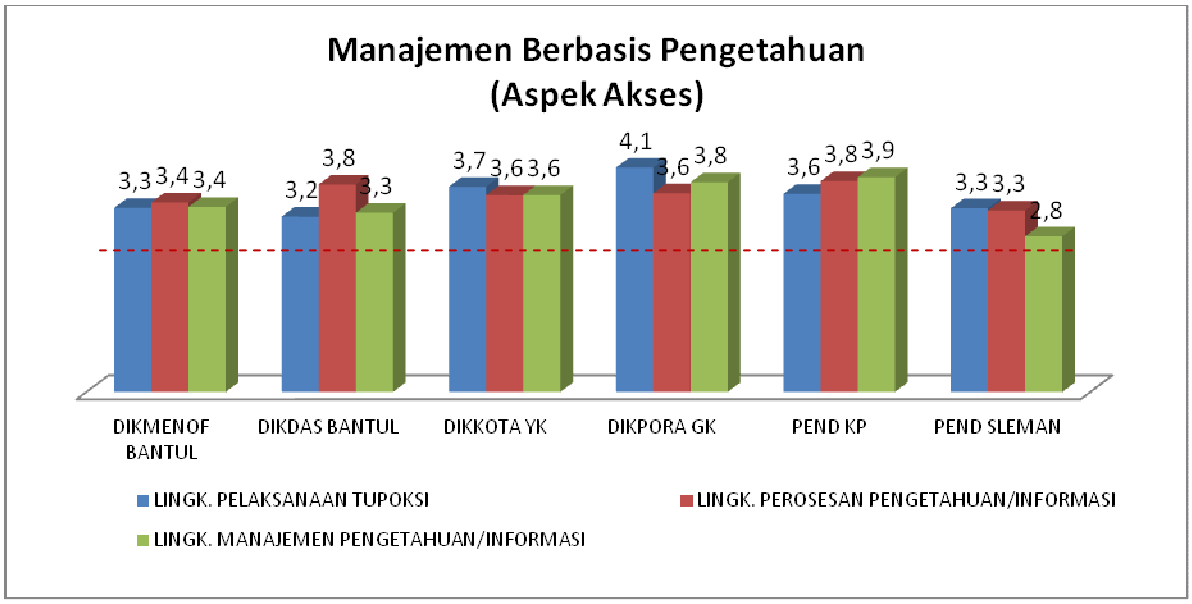
Grafik 11. Lingkungan Manajemen Pengetahuan – Agregat lintas Kabupaten/Kota

b. Agregat per Aspek Pendidikan

b.1 Aspek Akses Pendidikan

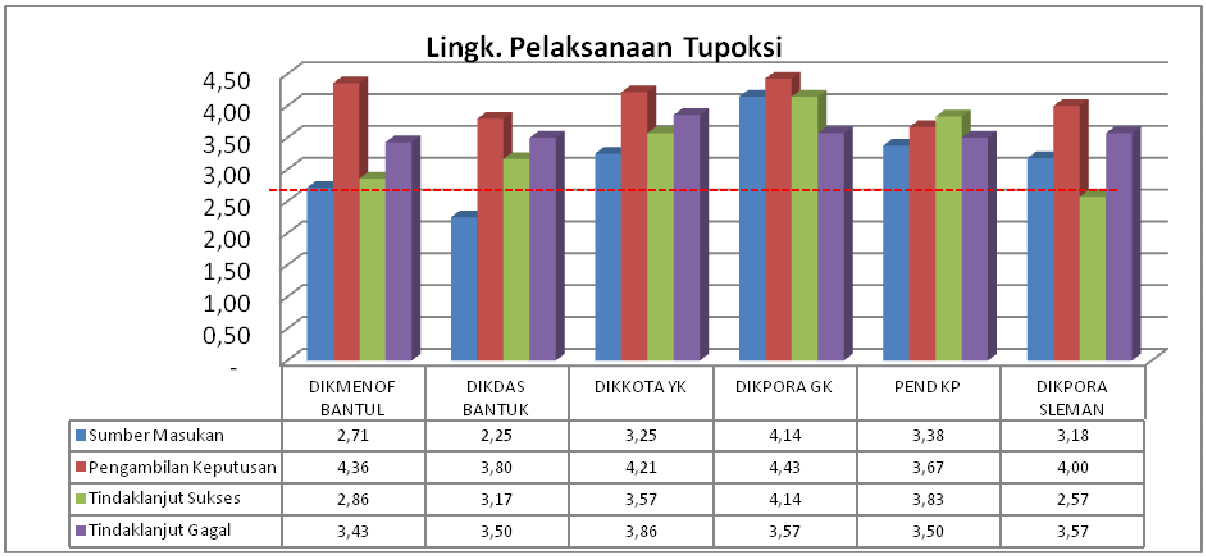
Kinerja manajemen berbasis pengetahuan dan informasi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan akses pendidikan baik pemerataan dan kesempatan mendapatkan pendidikan pada dinas pendidikan yang ada di DIY menunjukkan capaian yang relative cukup baik (grafik 12). Namun untuk lingkungan manajemen pengetahuan terdapat dinas pendidikan yang masih dalam

kondisi capaian yang rendah yaitu Dinas Dikdas Bantul dalam aspek akses, dan dinas pendidikan Kab. Sleman dalam aspek akuntabilitas.



Grafik 12. MPI- Agregat Aspek Akses

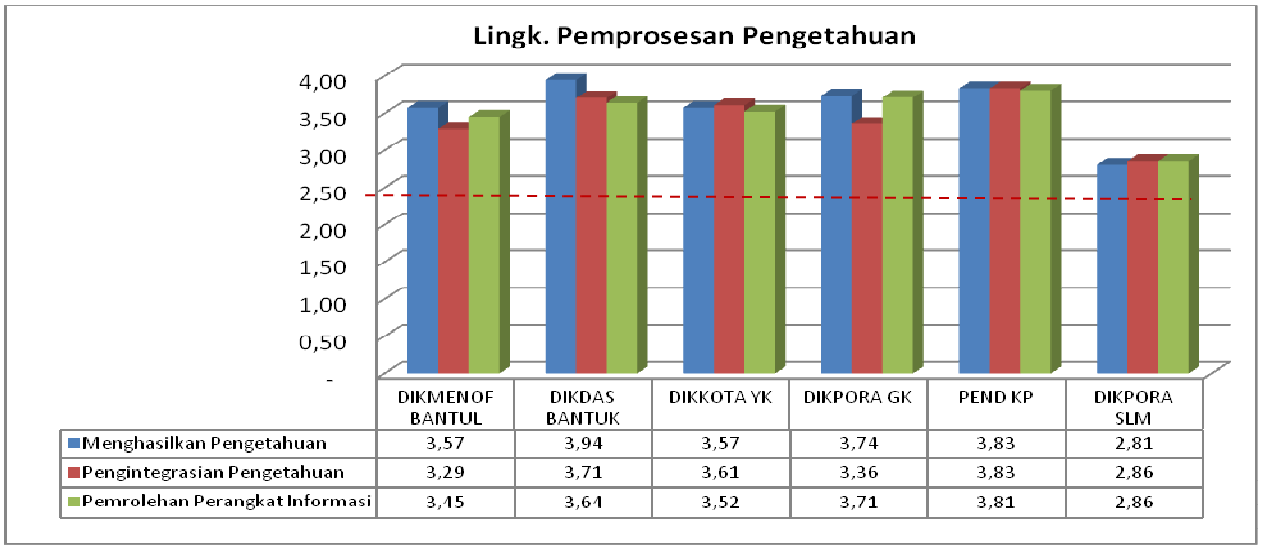
Manajemen pendidikan berbasi pengetahuan dan informasi mengenai peningkatan pemertaan dan kesempatan pendidikan (aksesibilita) yang dilakukan oleh jajaran dinas-dinas pendidik se provinsi DIY dapat ditampilkan dalam grafik 13 di bawah. Kondisi yang kurang terlibat pada penggunaan sumber masukan pengambilan keputusan pada Dinas Dikdas Kab. Bantul (skor 3,25). Selama ini dalam dinas pendidikan pedoman, acukan teknis, dan aturan yang ada lebih cenderung digunakan untuk proses pengambilan keputusan. Selain itu, upaya tindak lanjut keberhasilan yang dilakukan oleh dinas Dikpora Kab. Sleman (2,57). Hal ini menggambarkan belum adanya pemahaman agar apa yang dipandang sukses dapat dijadikan pengalaman belajar bagi personalia lain dalam jajaran dinas pendidikan. Walau pun demikian secara mayoritas aktivitas dalam lingkungan pelaksanan tupoksi berjalan dalam kategori cukup.



	DIKMENOF BANTUL	DIKDAS BANTUK	DIKKOTA YK	DIKPORA GK	PEND KP	DIKPORA SLEMAN
Sumber Masukan	2,71	2,25	3,25	4,14	3,38	3,18
Pengambilan Keputusan	4,36	3,80	4,21	4,43	3,67	4,00
Tindaklanjut Sukses	2,86	3,17	3,57	4,14	3,83	2,57
Tindaklanjut Gagal	3,43	3,50	3,86	3,57	3,50	3,57

Grafik 13 Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi - Agregat per aspek

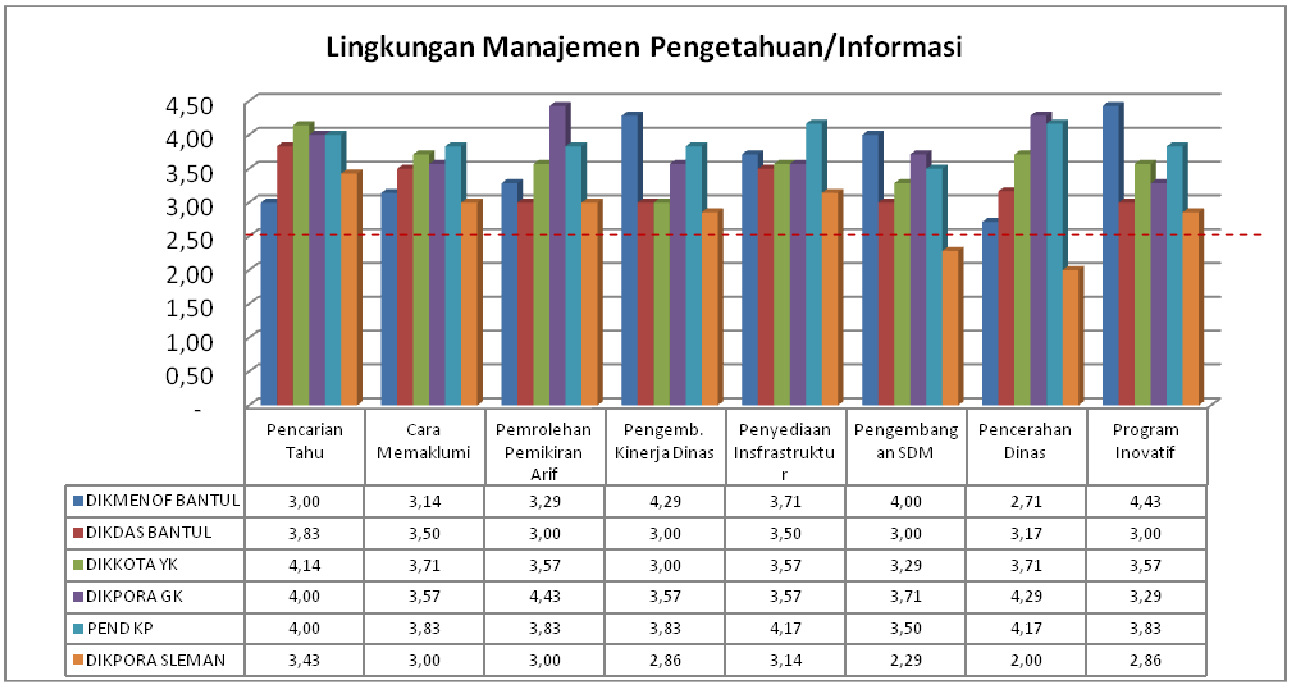
Pada pelaksanaan lingkungan pemprosesan pengetahuan diketahui sebagaimana dalam grafik 14 bahwa aktivitas menghasilkan pengetahuan, pengintegrasian pengetahuan dan pemerolehan perangkat informasi pada dinas pendidikan Sleman relative masih kurang dibanding dengan kabupaten/kota lain. Hal ini menunjukkan aktivitas pemrosesan pengetahuan belum dapat dilakukan secara efektif yang mana dapat disebabkan oleh kurangnya keinginan untuk mendiskusikan atau membahas setiap persoalan menggunakan penalahaan ilmiah yang berfungsi mengarahkan pemecahaan masalah yang dihadapi dan dapat karena rendahnya budaya berbagi pengalaman.



	DIKMENOF BANTUL	DIKDAS BANTUK	DIKKOTA YK	DIKPORA GK	PEND KP	DIKPORA SLM
Menghasilkan Pengetahuan	3,57	3,94	3,57	3,74	3,83	2,81
Pengintegrasian Pengetahuan	3,29	3,71	3,61	3,36	3,83	2,86
Pemrolehan Perangkat Informasi	3,45	3,64	3,52	3,71	3,81	2,86

Grafik 14. Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan - Agregat per aspek

Lingkungan manajemen pengetahuan yang terlaksana di masing-masing dinas menunjukkan adanya perbedaan dalam capaian aktivitas manajemen pengetahuan. Secara umum, aktivitas pencarian pengetahuan, upaya memaklumi masalah, pengembangan kinerja dinas, pencerahan dinas, dan program inovatif pada kabupaten/kota selain Sleman menunjukkan kondisi yang cukup baik (sekor di atas 3). Hal berbeda terjadi pada upaya pengembangan sumberdaya manusia, pencerahan dinas dan program inovatif yang dihasilkan pada instansi dinas Dikpora Sleman nampak masih dalam konsisi yang relative kurang (skor di bawah rerata). Rendah dinas dalam menghasilkan program inovatif dari dipengaruhi oleh ketersediaan rangsangan berinovasi dan karakeristik kepemimpinan dalam dinas pendidikan yang melaksanakannya.



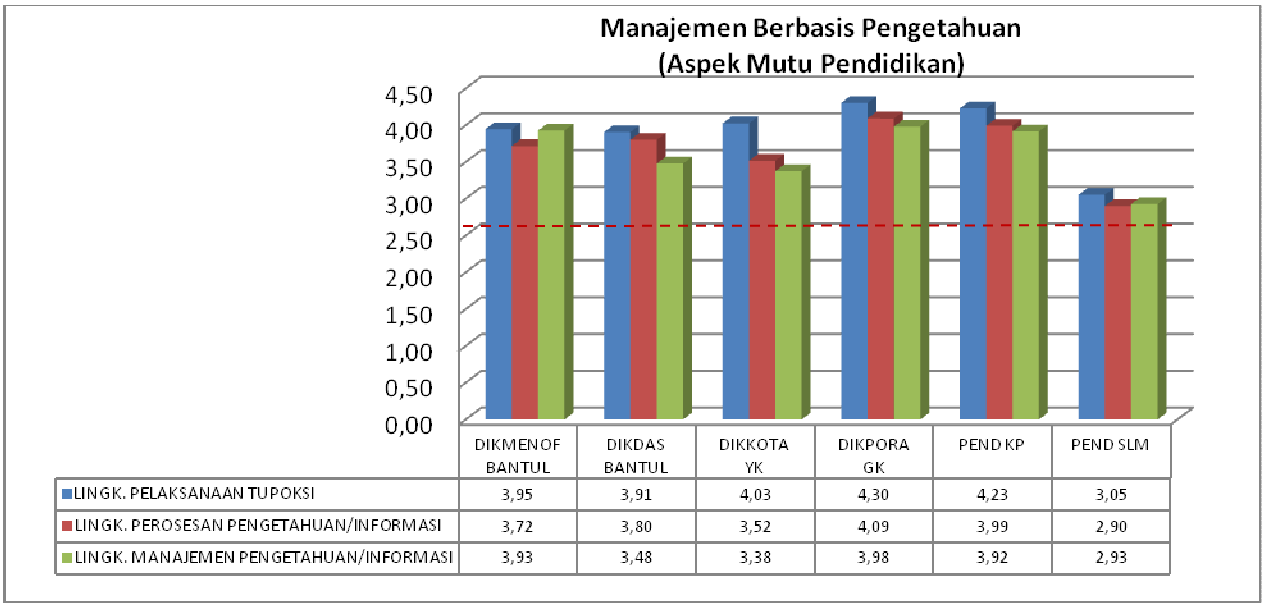
	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemrolehan Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Insfrastruktur	Pengembangan SDM	Pencerahan Dinas	Program Inovatif
DIKMEN OF BANTUL	3,00	3,14	3,29	4,29	3,71	4,00	2,71	4,43
DIKDAS BANTUL	3,83	3,50	3,00	3,00	3,50	3,00	3,17	3,00
DIKKOTA YK	4,14	3,71	3,57	3,00	3,57	3,29	3,71	3,57
DIKPORA GK	4,00	3,57	4,43	3,57	3,57	3,71	4,29	3,29
PEND KP	4,00	3,83	3,83	3,83	4,17	3,50	4,17	3,83
DIKPORA SLEMAN	3,43	3,00	3,00	2,86	3,14	2,29	2,00	2,86

Grafik 15. Lingkungan Manajemen pengetahuan – Aspek Mutu Pendidikan

b. 2. Aspek Mutu Pendidikan

Profil manajemen berbasis pengetahuan/informasi terkait peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan oleh dinas-dinas pendidikan di provinsi DIY menunjukkan tingkat capaian yang relative cukup (sekor di atas rerata) sebagaimana dalam grafik 16. Hal yang menunjukkan perlunya perhatian untuk meningkatkan mutu pendidikan pada dinas Dikpora Sleman dimana pelaksanaan aktivitas pemprosesan pengetahuan/informasi dan lingkungna manajemen pengetahuan

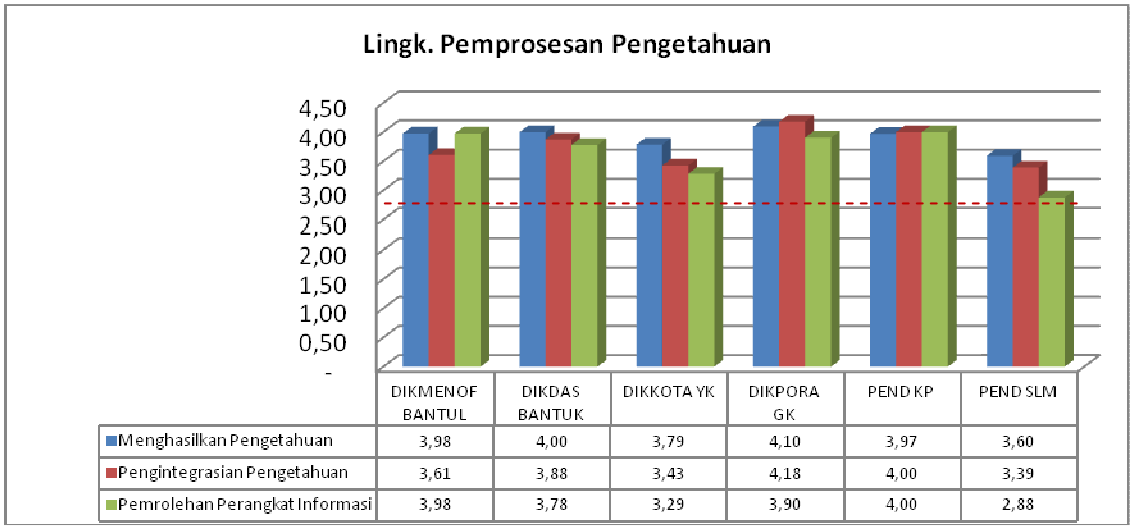
yang mengindikasikan relative rendah dibandingkan dengan capaian pada dinas pendidikan yang lain.



	DIKMENOF BANTUL	DIKDAS BANTUL	DIKKOTA YK	DIKPORA GK	PEND KP	PEND SLM
LINGK. PELAKSANAAN TUPOKSI	3,95	3,91	4,03	4,30	4,23	3,05
LINGK. PEROSESAN PENGETAHUAN/INFORMASI	3,72	3,80	3,52	4,09	3,99	2,90
LINGK. MANAJEMEN PENGETAHUAN/INFORMASI	3,93	3,48	3,38	3,98	3,92	2,93

Grafik 16 MPI – Aspek Mutu Pendidikan

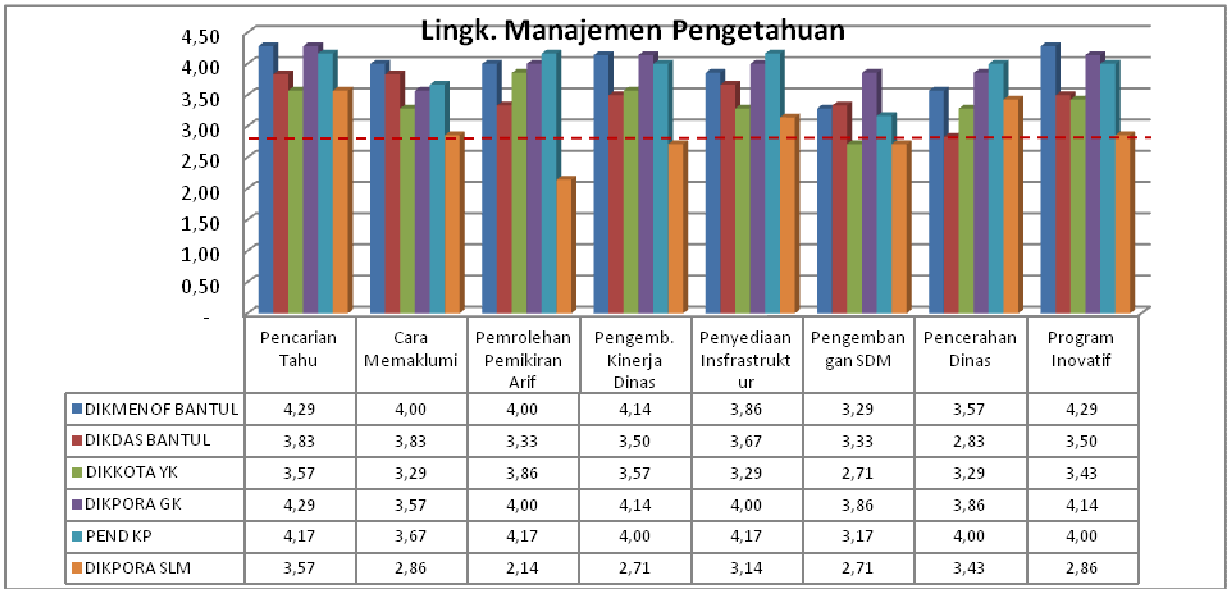
Secara lebih rinci ketiga lingkungan yang ada dalam pelaksanaan manajemen berbasis pengetahuan dapat ditelaah sebagaimana diuraikan di bawah. Grafik 17 menunjukkan adanya capaian yang kurang pada dinas Pendidikan Sleman (sekor 2,88) dibandingkan dengan capaian dinas pendidikan lainnya terutama dalam upaya untuk pemerolehan perangkat informasi yang mencakup: penyediaan system informasi, perangkat informasi, budaya organisasi, dan menjadikan pengetahun menjadi milik bersama.



	DIKMENOF BANTUL	DIKDAS BANTUK	DIKKOTA YK	DIKPORA GK	PEND KP	PEND SLM
Menghasilkan Pengetahuan	3,98	4,00	3,79	4,10	3,97	3,60
Pengintegrasian Pengetahuan	3,61	3,88	3,43	4,18	4,00	3,39
Pemrolehan Perangkat Informasi	3,98	3,78	3,29	3,90	4,00	2,88

Grafik 17 Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan – Aspek Mutu Pendidikan

Pada pelaksanaan aspek lingkungan manajemen pengetahuan menunjukkan adanya upaya dalam memperoleh pemikiran arif yang dilakukan jajaran dinas pendidikan masih dalam kondisi kurang, sedangkan pada jajaran dinas-dinas yang lain dalam kondisi relative mencukup. Secara umum sebagaimana dalam grafik 18 terlihat kinerja dinas dalam pelaksanaan lingkungan manajemen pengetahuan dalam kondisi mencukupi walau belum dapat dikatakan baik.

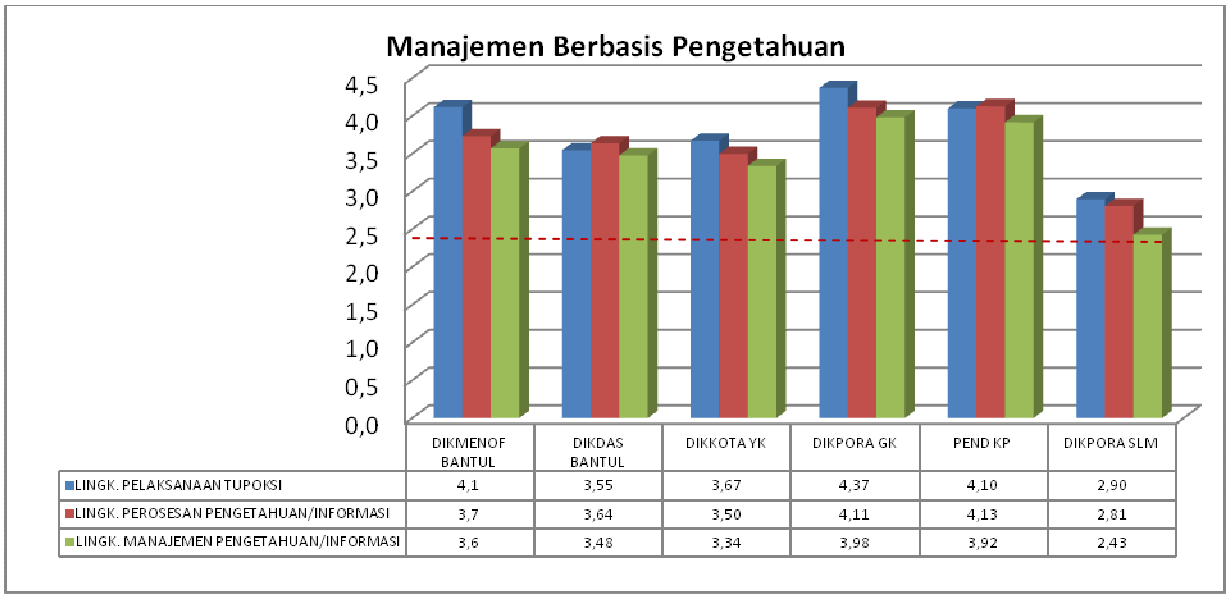


	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemrolehan Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Insfrastruktur	Pengembangan SDM	Pencerahan Dinas	Program Inovatif
DIKMENOF BANTUL	4,29	4,00	4,00	4,14	3,86	3,29	3,57	4,29
DIKDAS BANTUL	3,83	3,83	3,33	3,50	3,67	3,33	2,83	3,50
DIKKOTA YK	3,57	3,29	3,86	3,57	3,29	2,71	3,29	3,43
DIKPORA GK	4,29	3,57	4,00	4,14	4,00	3,86	3,86	4,14
PEND KP	4,17	3,67	4,17	4,00	4,17	3,17	4,00	4,00
DIKPORA SLM	3,57	2,86	2,14	2,71	3,14	2,71	3,43	2,86

Grafik 18 Lingkungan Manajemen Pengetahuan – Aspek Mutu Pendidikan

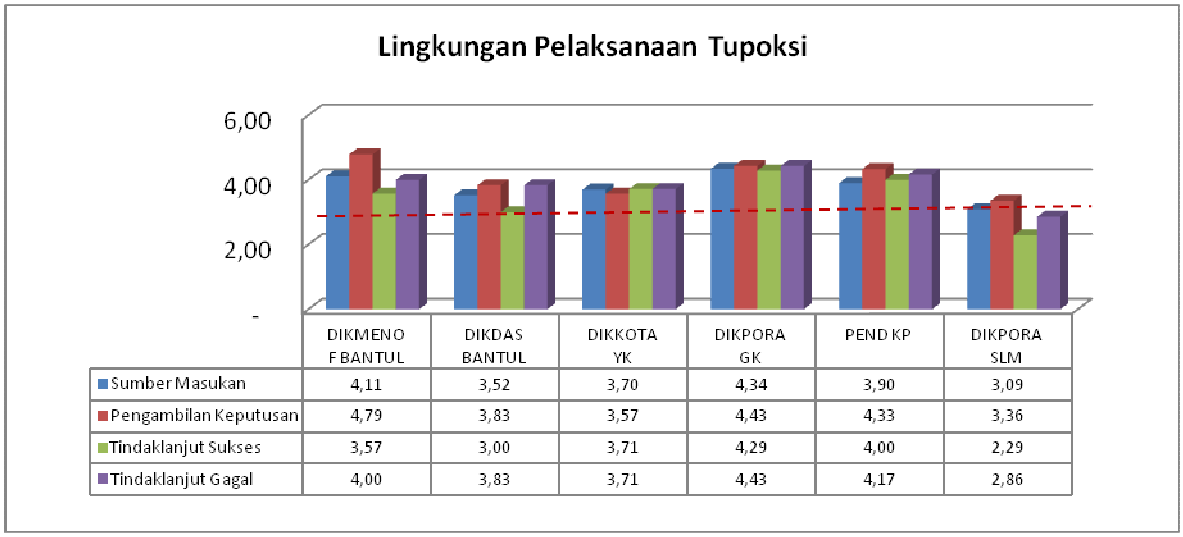
b.3. Aspek Akuntabilitas

Kinerja manajemen pendidikan berbasis pengetahuan dan informasi mengenai pelaksanaan akuntabilitas pendidikan yang dapat diperoleh dengan instrument pengukuran kinerja dapat dideskripsikan mencakup: lingkungan pelaksanaan tupoksi, lingkungan pemprosesan pengetahuan, dan lingkungan manajemen pengetahuan. Pada leval agregat manajemen berbasis pengetahuan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan di seluruh DIY menunjukkan bahwa secara umum manajemen berbasis pengetahuan yang dilakukan dinas pendidikan di DIY sudah dalam kondisi cukup baik, namun pada Dinas Dikpora Sleman diperoleh capaian kinerja yang masih dalam kondisi kurang (2,43) sebagaiman pada grafik 19.



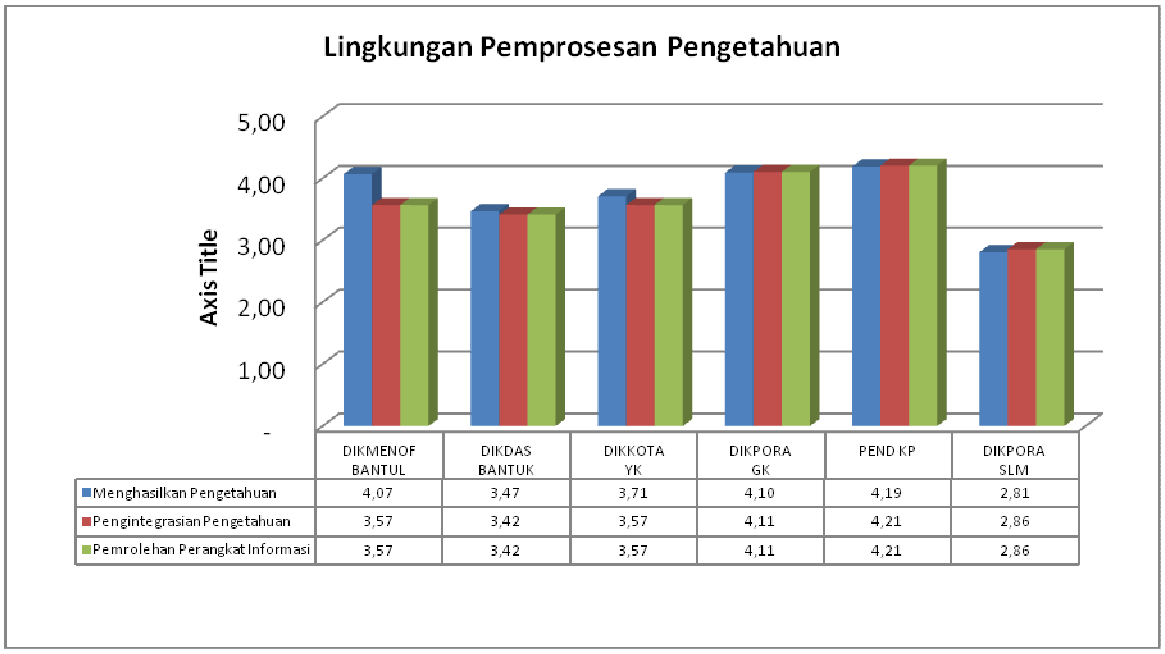
Grafik 19. Manajemen Berbasis Pengetahuan – Agregat

Pada leval agregat lingkungan pelaksanaan tupoksi menunjukkan bahwa adanya capaian kinerja pelaksanaan lingkungan manajemen pengetahun dalam kondisi baik (sekor di atas 3,5) baik penggunaan sumber masukan, proses pengambilan keputusan, tindak lanjut kesuksesan dan tindaklanjut kegagalan. Dari enam dinas pendidikan, capaian kinerja yang menggambarkan kondisi rerndah adalah pada Dinas Pendidikan Sleman, terutama pada upaya menindaklanjuti kesuksesan dan menindaklanjuti kegagalan. Rendahnya upaya dimaksud dapat dimungkinkan oleh adanya perilaku jajaran dinas yang kurang dapat membuka diri terhadap pengalaman-pengalaman yang berharga.



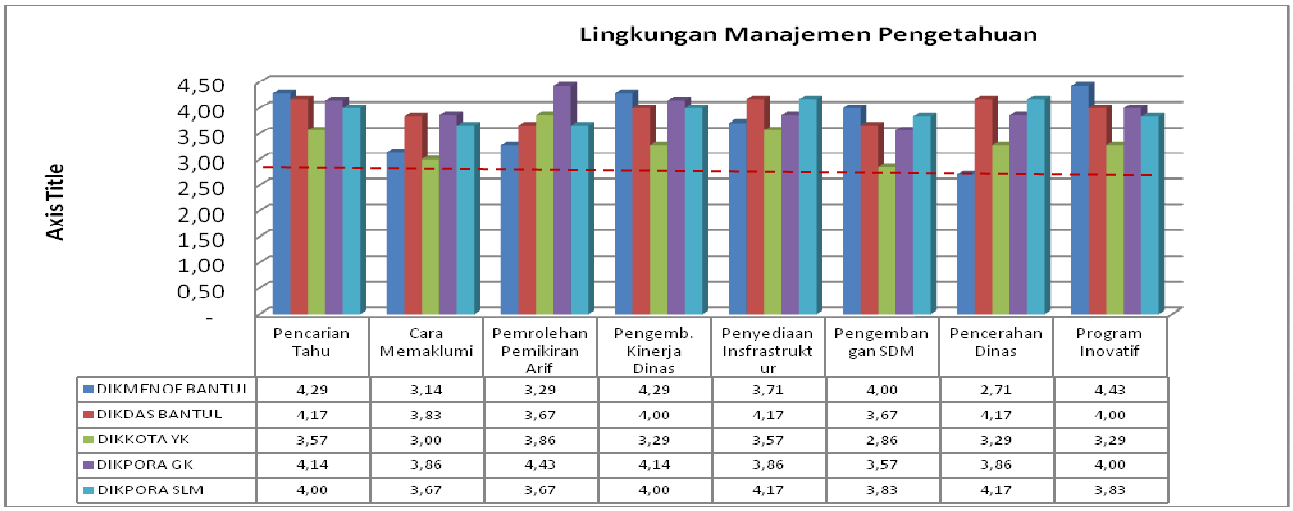
Grafik 20 Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi – Agregat Aspek Akuntabilitas

Sedangkan untuk kinerja pada lingkungan pemprosesan pendidikan yang dilakukan dinas-dinas pendidikan di DIY menunjukkan gambaran sebagaimana dalam grafik 21 di bawah. Nampak, pada lingkungan pemprosesan pengetahuan menunjukkan capaian kinerja yang relative tinggi pada dinas Dikpora Gunung Kidul dan Dinas Pendidikan Kulon Progo (dengan skor 4) baik pada upaya menghasilkan pengetahuan, pengintegrasian pengetahuan dan pemerolehan perangkat informasi. Sedangkan, upaya kegita aspek dimaksud pada Dinas Pendidikan Kab. Sleman masih dalam kondisi kurang (sekor di bawah 3) dibanding dengan dinas pendidikan lainnya.



Grafik 21 Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi – Agregat Aspek Akuntabilitas

Pada pelaksanaan lingkungan manajemen pengetahuan dalam grafik 22 menunjukkan adanya capaian kinerja yang sudah dalam kondisi cukup. Namun, upaya mengembangkan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh dinas-dinas masih dalam kondisi rendah dibanding upaya lain. Begitu pula pencerahan dinas pada Dinas Dikmenof Bantul masih berada dalam kondisi kurang dibandingkan dengan upaya lain dalam dinas bersangkutan dan dengan dinas lain.



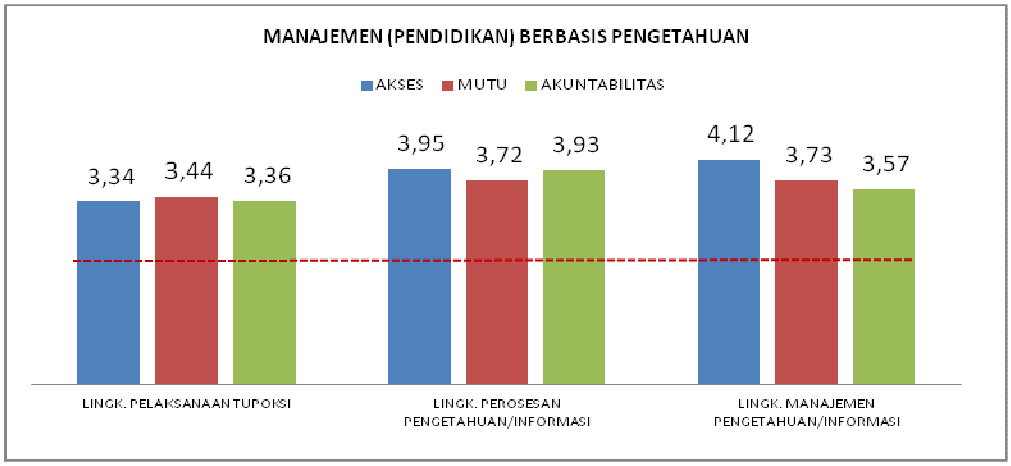
	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemrolehan Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Insfrastrukt ur	Pengemban gan SDM	Pencerahan Dinas	Program Inovatif
DIKMENOF BANTUL	4,29	3,14	3,29	4,29	3,71	4,00	2,71	4,43
DIKDAS BANTUL	4,17	3,83	3,67	4,00	4,17	3,67	4,17	4,00
DIKKOTA YK	3,57	3,00	3,86	3,29	3,57	2,86	3,29	3,29
DIKPORA GK	4,14	3,86	4,43	4,14	3,86	3,57	3,86	4,00
DIKPORA SLM	4,00	3,67	3,67	4,00	4,17	3,83	4,17	3,83

Grafik 22. Lingkungan Manajemen Pengetahuan – Agregat Aspek Akuntabilitas

c. Agregat MBP per Kabupaten/Kota

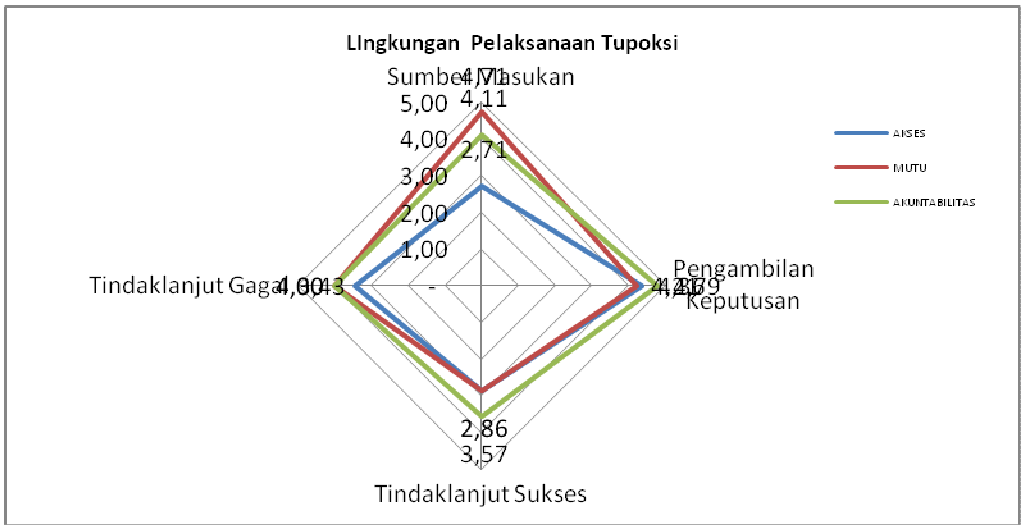
c.1. Dinas Dikmenof Bantul

Kajian terhadap manajemen berbasis mengetahuan yang dilakukan oleh Dinas pendidikan Menengah dan Nonformal (Dikmenof) Kabupaten Bantul dapat dilihat dari proses manajemen pengetahuan dan informasi yang mencakup: lingkungan pelaksanaan tugas dan fungsi, lingkungan pemrosesan pengetahuan, dan lingkungan manajemen pengetahuan. Ketiga lingkungan dimaksud difokuskan padaaspek akses, mutu dan akuntabilitas pendidikan yang sedang menjadi perhatian. Grafik 23 menunjukkan kinerja manajemen berbasis pengetahuan pada dinas Dikmenof Bantul pada ketiga aspek pedidikan sudah dapat mencapai kondisi cukup (sekor di antara 3 dan 4).



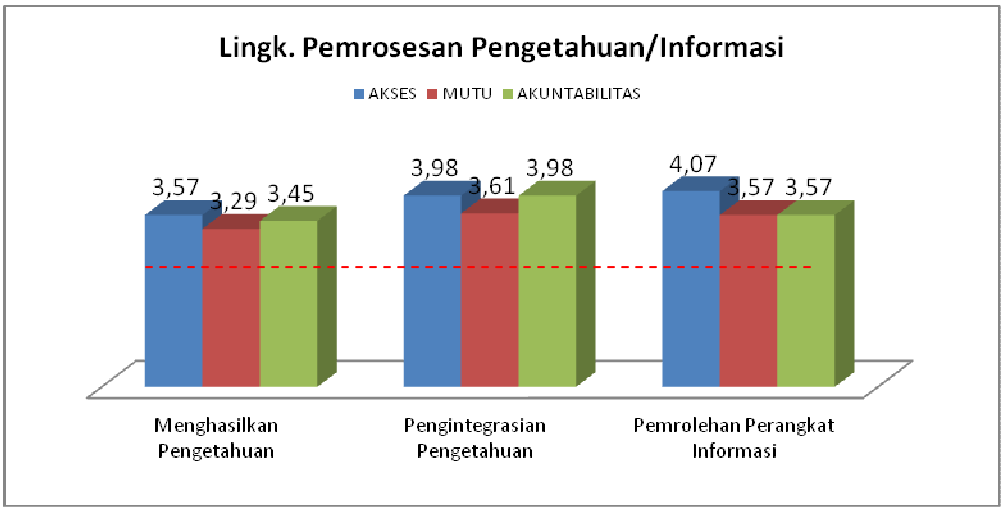
Grafik 23 MBP Dikmenof Bantul

Dalam lingkungan pelaksanaan tugas dan fungsi serta pekerjaan yang dilakukan jajaran Dinas Dikmenof Bantul diperoleh gambaran bahwa secara umum pelaksanaan tupoksi sudah dapat berjalan baik. Namun, secara khusus dapat diketahui adanya aspek yang masih lemah dalam pelaksanaan tupoksi tersebut khususnya pada aspek asksesibiltias pendidikan. Grafik 24 di bawah menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat pencapaian pelaksanaan tupoksi dimana tiga variable lingkungan ini yang mencakup sumber masukan (skor 2,7), tindaklanjut terhadap kesuksesan (skor 2,86) dan tindak lanjut terhadap kegagalan (3,43) relative rendah dibanding dengan tingkat capaian skor dari aspek mutu dan akuntabilitas. Hal ini menunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, untuk aspek akses pendidikan nampkanya masih kurang menjadi perhatian di jajaran Dinas.



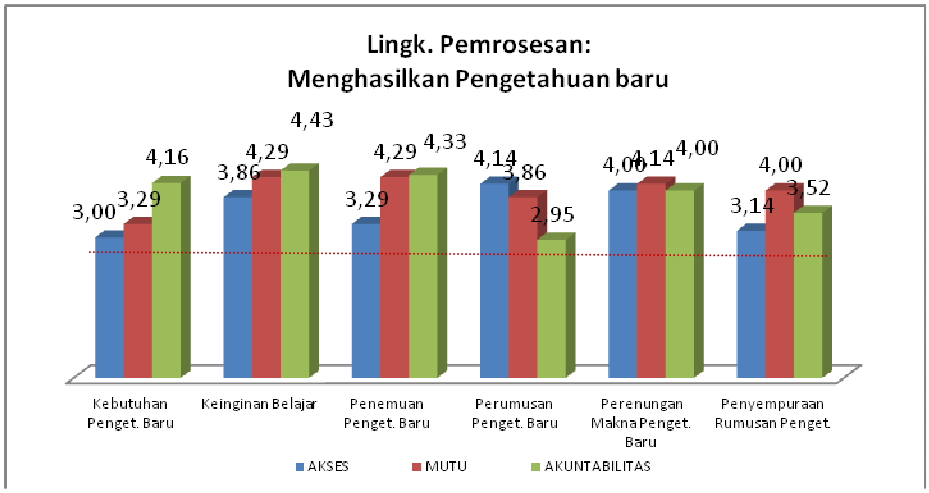
Grafik 24 Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi - Dikmenof Bantul

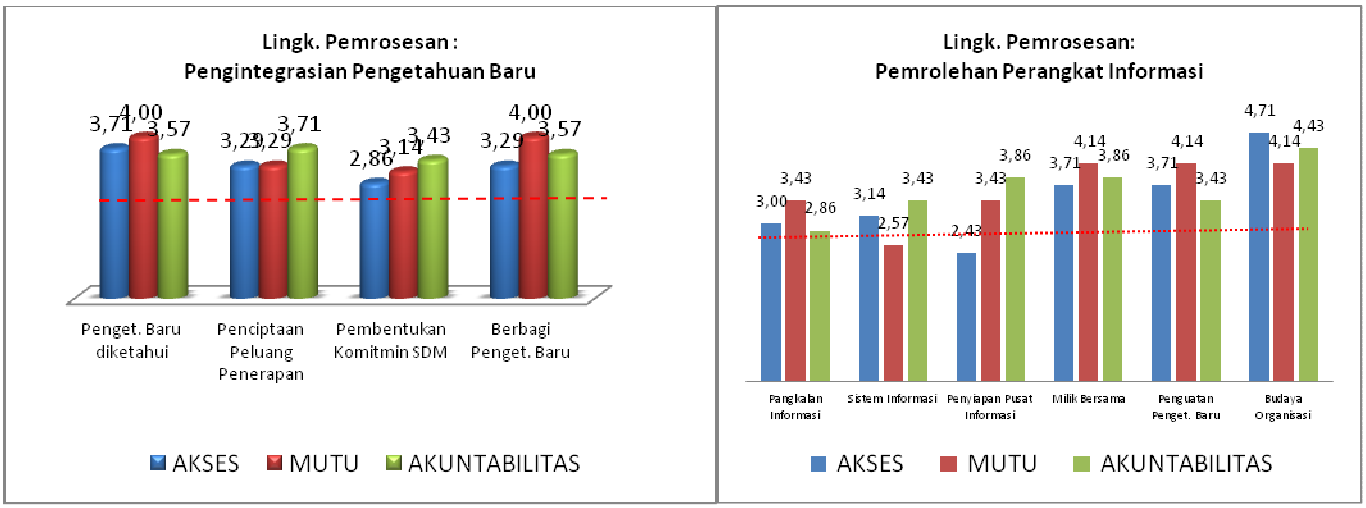
Pada lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi sebagaimana dalam grafik 25.. semua variable yang dikaji menunjukkan tingkat capaian yang memuaskan dimana skor masing-masing di atas rerata. Hal ini menggambarkan bahwa kegiatan menghasilkan pengetahuan, pengintegrasian pengetahuan yang dilakukan oleh jajaran dinas baik aspek mutu, akses, maupun akuntabilitas sudah dapat berjalan secara memuaskan.



Grafik 25 Lingkungan Pemprosesan Pengatahuan/Informasi- Dikmenof Bantul

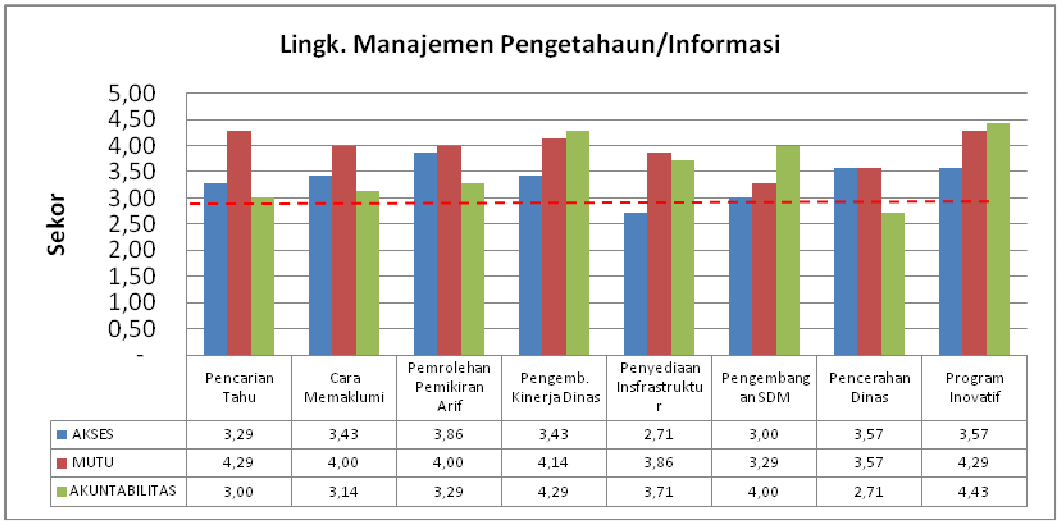
Lebih rinci profil lingkungan pemprosesan pengetahuan yang terjadi di jajaran dinas Dikmenof Kabupaten Bantul dapat ditampilkan dalam grafik di bawah ini. Secara keseluruhan aktivitas dalam lingkungan pemprosesana pengetahuan dapat dipandang baik. Dalam rangka menghasilkan pegnetahuan, nampakt aktivitas kebutuhan pengetahuan baur, permenumuan pengetahuan baru, dan penyempuranaan perumusan pengetahuan pada aspek mutu akses pendidikan masih berada pada capaian cukup. Pada aspek akuntabilitas, hanya aspek perumusan pengetahuan baru yang masih dalam kateogri cukup (sekor 2,95).





Grafik 27. Rinci Lingkungan Permosesan pengetahun- Dikmenof Bantul

Pada lingkungan pengetahuan manajemen pengetahuan di Dinas Dikmenof Bantul, nampak terlihat dalam grafik 28. bahwa pelaksanaan manajemen pengetahuan dan informasi pada aspek mutu, akses, dan akuntabilitas menunjukkan tingkat pelaksanaan pada masing-masing kegiatan dalam lingkungan manajemen dapat terlaksana. Hanya pada aspek akses yaitu pengembangan sumberdaya manusia dan pengecarahan dinas pada aspek akuntabilitas yang masih dipandang minim. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian yang lebih terhadap kedua aspek dimaksud.

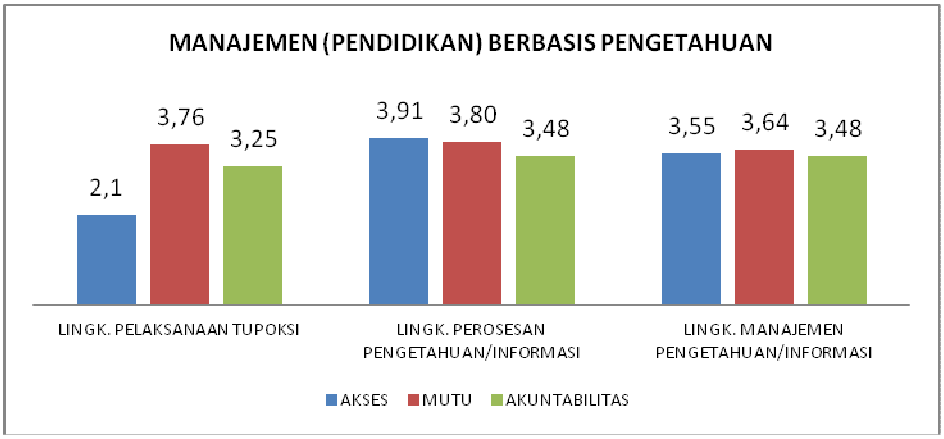


	Pencarian Tahu	Cara Memakluni	Pemrolehan Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Insfrastruktur	Pengembangan SDM	Pencerahan Dinas	Program Inovatif
AKSES	3,29	3,43	3,86	3,43	2,71	3,00	3,57	3,57
MUTU	4,29	4,00	4,00	4,14	3,86	3,29	3,57	4,29
AKUNTABILITAS	3,00	3,14	3,29	4,29	3,71	4,00	2,71	4,43

Grafik 28 Lingkungan Manajemen Pengetahuan- Dikmenof Bantul

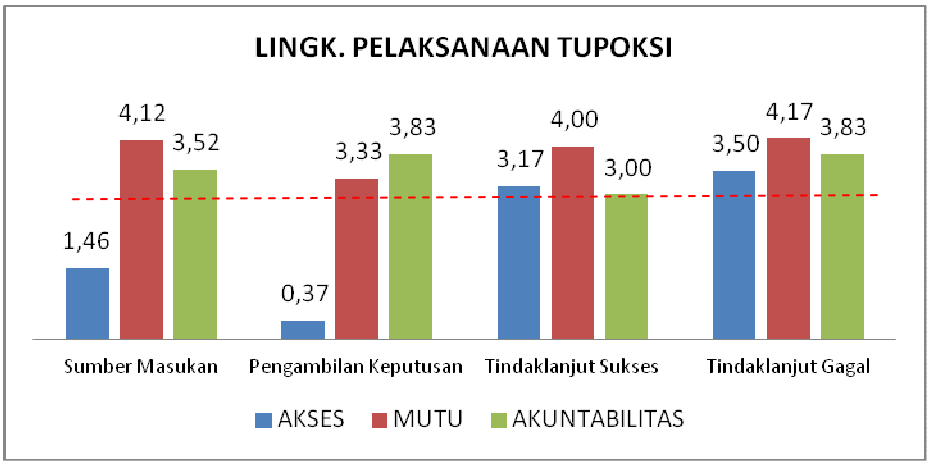
c.2. Dinas Pendidikan Dasar Bantul

Pelaksanaan manajemen berbasis pengetahuan yang ada di jajaran Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten Bantul menunjukkan adanya perhatian khusus untuk meningkatkan pelaksanaan tupoksi dan pekerjaan dinas dalam aspek peningkatan pemerataan dan kesempatan pendidikan, dimana masih dapat capaian skor 2,1 sebagaimana dalam grafik 30. Sedangkan, aktivitas pelaksanaan fungsi, aktivitas pemprosesan pengetahuan dan informasi, dan aktivitas di lingkungan manajemen pengelolaan pengetahuan dan informasi dapat dikatakan cukup baik. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan penyelesaian tupoksi pekerjaan yang ada di jajaran dinas. Rendahnya capaian pelaksanaan tupoksi aspek akses di lingkungan Dinas ini dapat disebabkan adanya perhatian yang masih kurang diberikan terhadap masalah akses, dan perubahan struktur organisasi dan rotasi pegawai yang relative cepat.



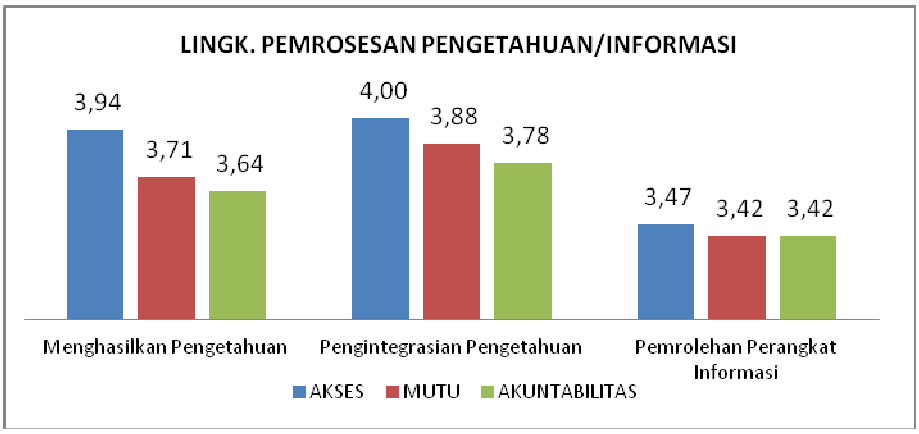
Grafik 30. Lingkungan Manajemen Pengetahuan – Dikdas Bantul

Pada lingkungan pelaksanaan tupoksi dan pekerjaan menunjukkan bahwa aktivtgas memperoleh sumber masukan untuk pengambilan keputusan, proses pengambilan keputusan pada aspek akses pendidikan masih dalam kondisi sangat kurang. Hampir semua aktivitas dalam lingkunngan ini pada aspek mutu dan akuntabilitas cukup tinggi. Hal ini menunjukkan perhatian pada pengembangan kesempatan dan pemerataan pendidikan belum menjadi prioritas untuk lebih dilakukan jajaran dinas, namun lebih focus pada peningkatan mutu dan aksesibilitas pendidikan. Rendahnya pelaksanaan tupoksi ini tergambar dari program-program pendidikan yang masih sebagian besar berorientasi pada pendidikan formal.



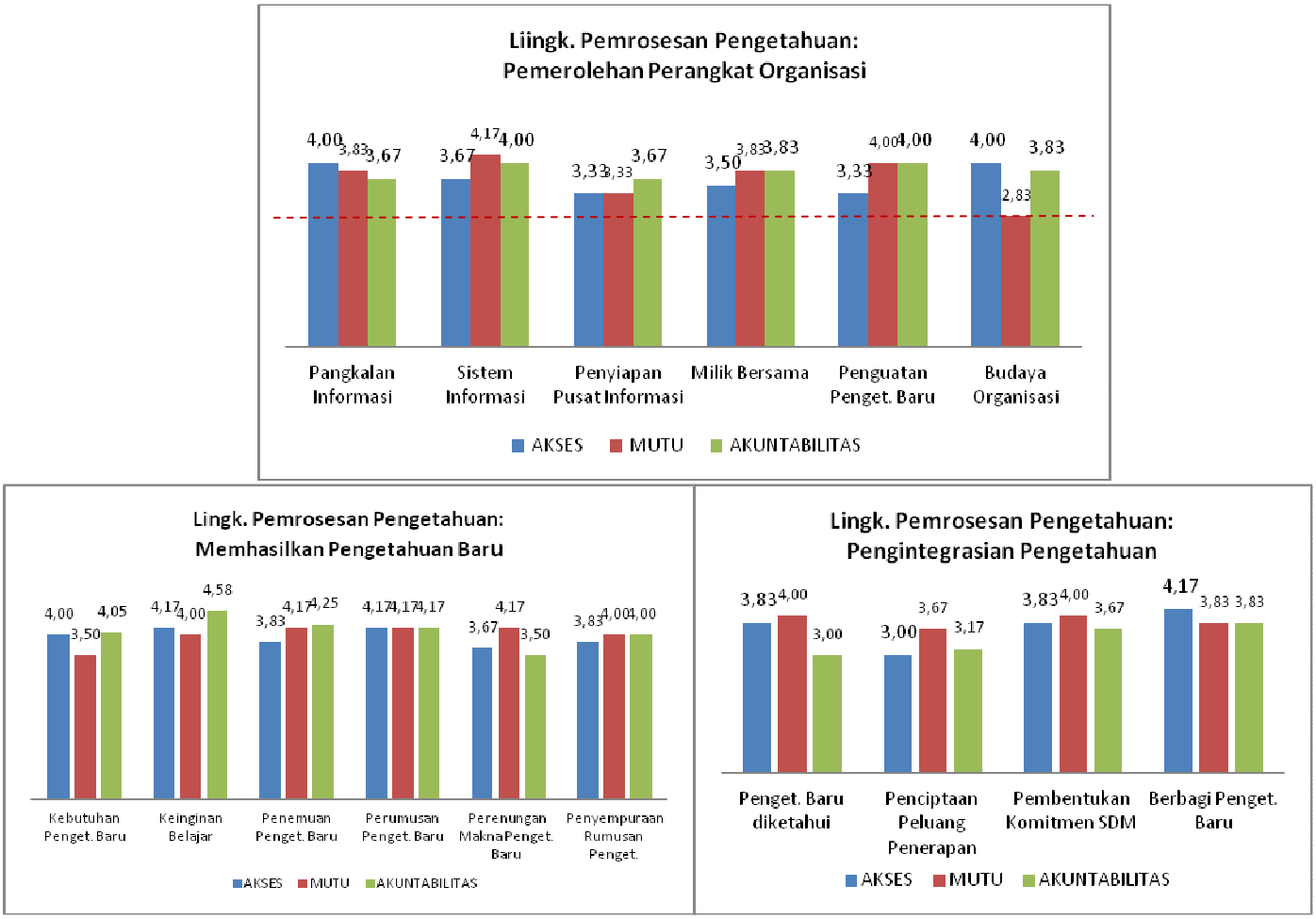
Grafik 31 . Pelaksanaan tupoksi – Dikdas Bantul

Hal yang berbeda ditemukan dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi yang menunjukkan bahwa pada aktivitas pemrolehan perangkat informasi baik pada aspek akses, mutu, dan perangkat informasi menunjukkan kondisi yang cukup. Namun demikian, dipandang perlu unutk menyediakan berbagai perangkat informasi yang memudahkan setiap orang atau personalia dinas memperoleh informasi dan pengetahuan yang mudah dicapai dan bermanfaat.



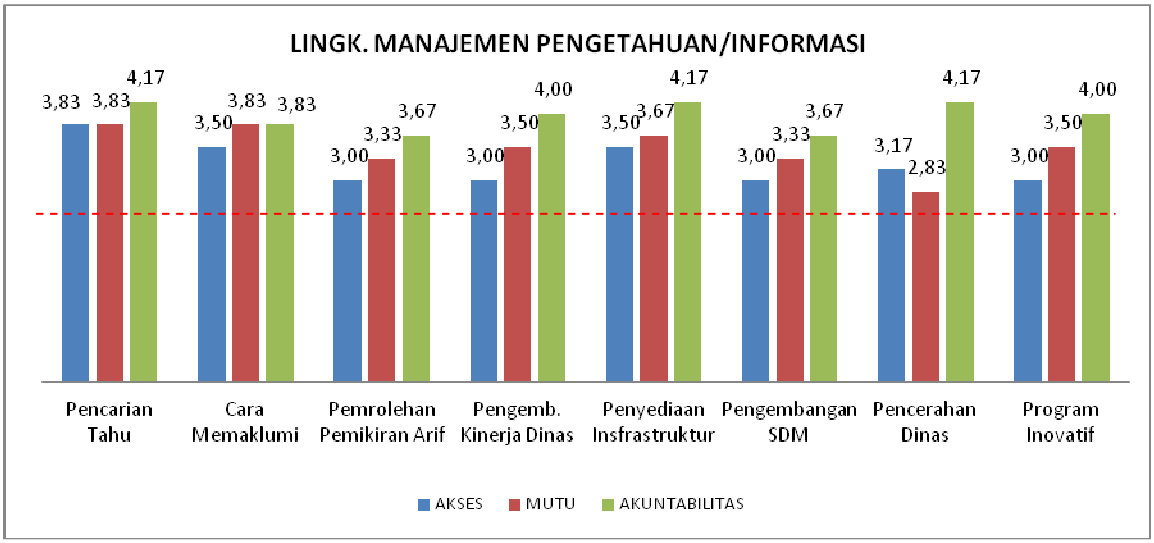
Grafik 32. Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan/Informasi- Dikdas Bantul

Secara rinti, aktivitas di lingkungan pemrosesan pengetahunan/informasi dapat terlihat dapat gratik masing-masing aktivitasnya sebagaimana di bawah ini.



Grafik 33. Rincian Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan/Informasi - Dikdas Bantul

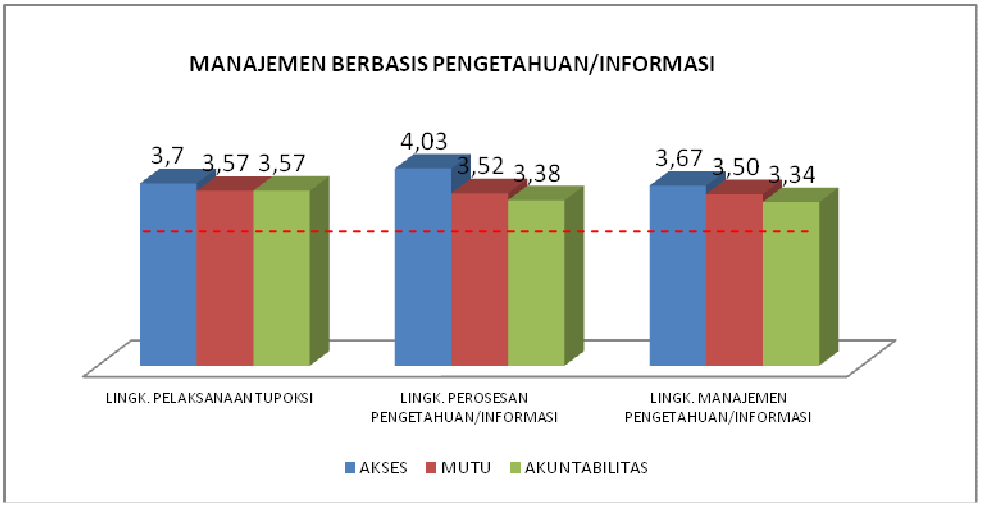
Dilihat dari pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan manajemen pengetahuan dan informasi, dapat ditemukan beberapa yang perlu diperhatikan. Grafik 34 menunjukkan adanya perbedaan dalam capaian aktivitas manajemen pengetahuan. Hampir pada semua upaya atau aktivitas yang ada dalam lingkungan manajemen pengetahuan mengenai aspek akses lebih rendah dibandingkan dengan upaya aktivitas dalam aspek mutu dan akuntabilitas, terutama pada upaya pencerahan dinas yang menggambarkan masih minimalnya jajaran dinas mengembangkan kesadaran akan pentingnya pengetahuan dan informasi dalam pengelolaan fungsi-fungsi pendidikan.



Grafik 34 Lingkungan Manajemen Pengetahuan- Dikdas Bantul

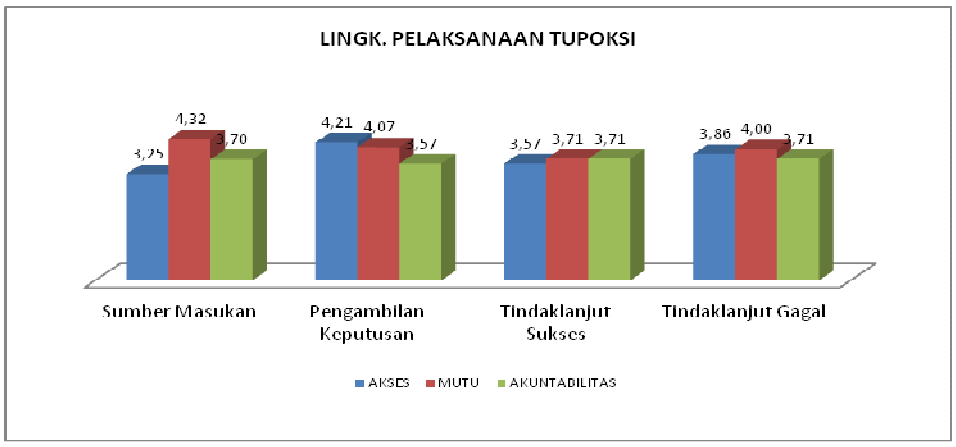
c.3. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Pelaksanaan manejemen berbasis pengetahuan yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta tergambar dalam grafik 35 di bawah ini. Secara umum semua lingkungan dalam manajemen pengetahuan dapat berjalan dalam kondisi cukup baik, walau belum mencapai skor maksimal. Hal yang perlu diperhatikan adalah pada pemprosesan pengetahuan dan manajemen pengetahuan untuk aspek akuntabilitas masih lebih rendah.



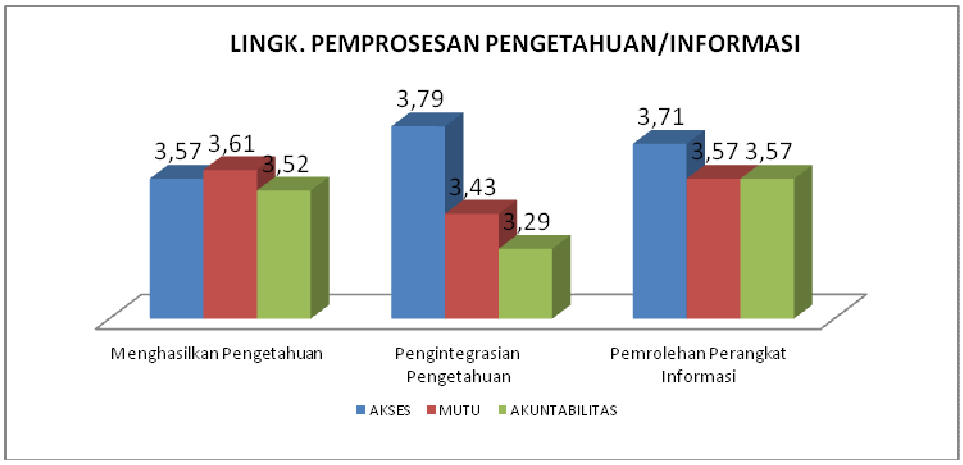
Grafik 35. MBP – Kota Yogyakarta

Aktivitas pada lingkungan pelaksanaan tupoksi yang ada di Kota Yogyakarta menunjukkan hal yang cukup memuaskan dimana semua aktivitas pada kondisi yang cukup sebagaimana dalam grafik 36. Namun demikian pada aktivitas menggunakan sumber masukan dalam pengambilan keputusan pada aspek aksesibilitas masih relative rendah dibanding aktivitas-aktivitas lainnya. Hal ini dikarenakan sumber masukan dalam penentukan kebijakan akses masih menggunakan pedoman atau juklak yang ada.



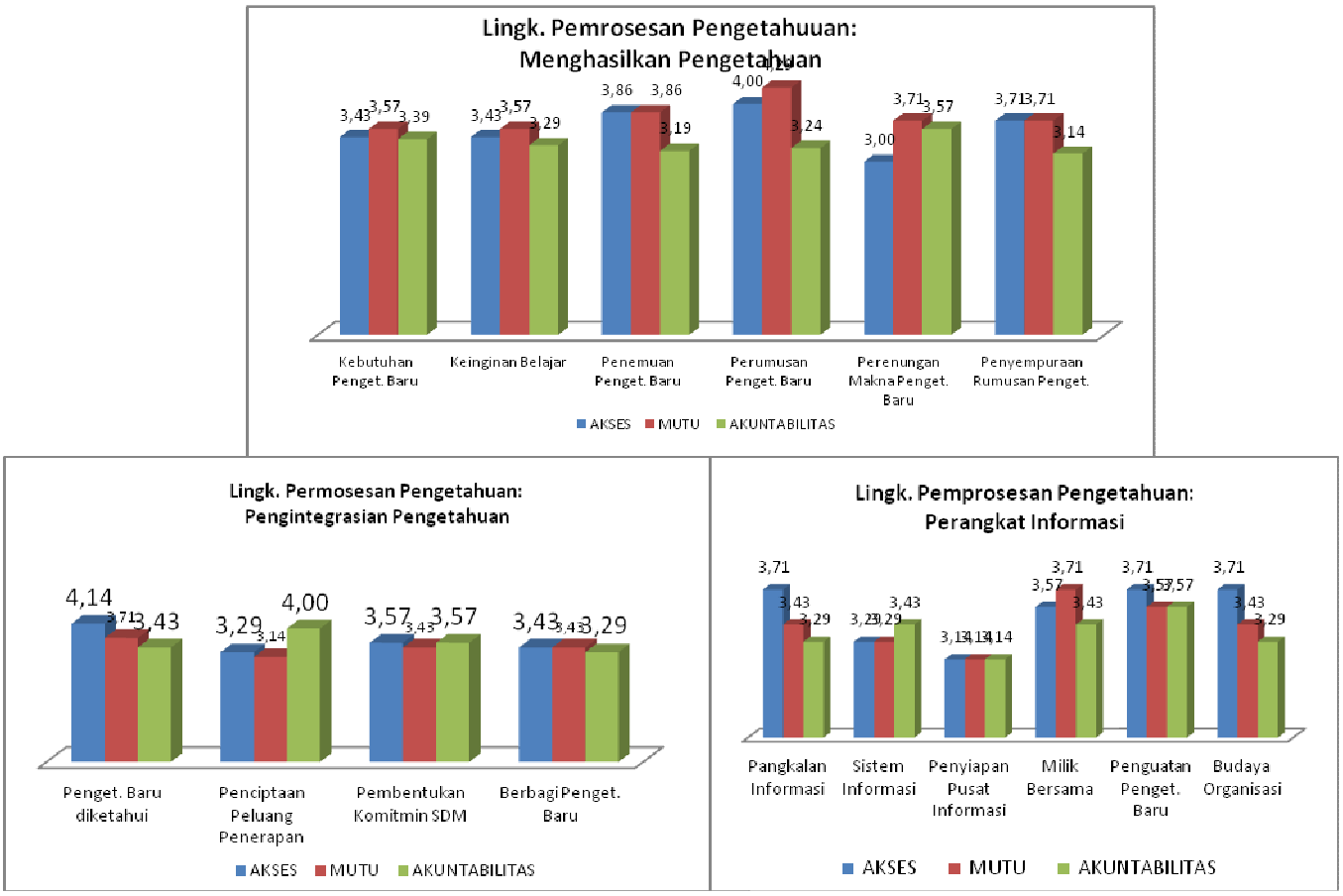
Grafik 36 Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi – Kota Yogyakarta

Pada lingkungan pemprosesan pengetahuan dan informasi di dinas Pendidikan ini nampak dalam grafik 37 yang menunjukkan adanya perbedaan dalam capaiannya. Aktivitas atau upaya pengintegrasian pengetahuan (3,79) dan pemerolehan perangkat informasi (3,71) pada aspek akses menunjukkan capaian yang lebih tinggi dibanding dengan aspek mutu dan akuntabilitas. Capaian yang rendah terjadi pada pengintegtasikan pengetahuan dalam aspek akuntabilitas.



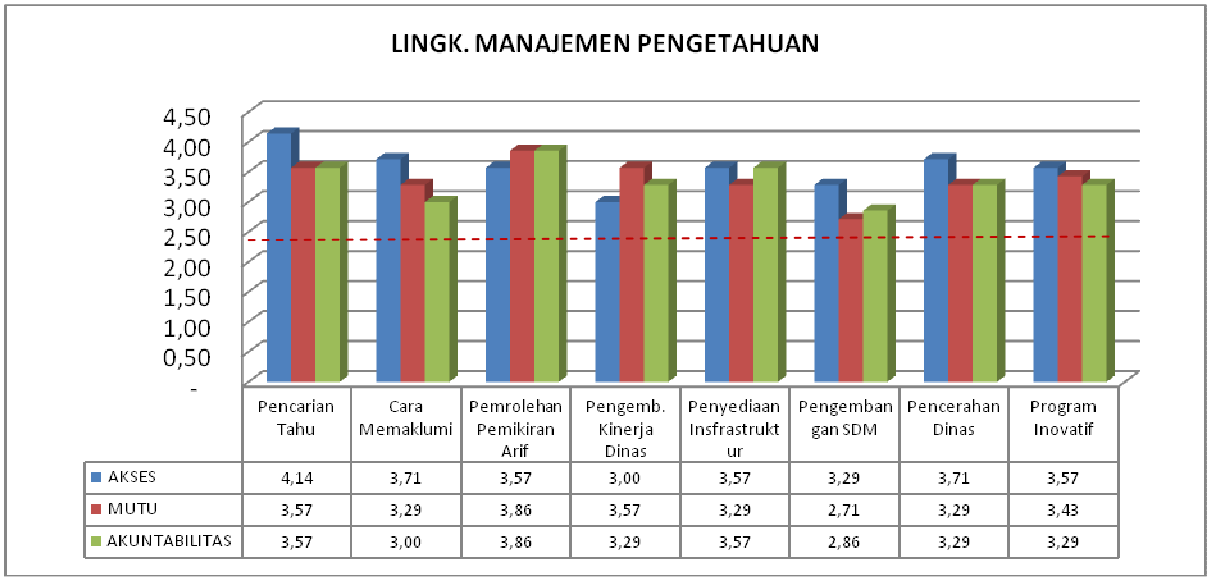
Grafik 37. Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan – Kota Yogyakarta

Lebih rinci, pelaksanaan aktivitas dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan dalam disajikan dalam grafik 38 di bawah:



Grafik 38 Rinci Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan – Kota Yogyakarta

Lingkungan manajemen pengetahuan dan informasi yang terlaksana di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ditunjukkan dalam grafik 39. Dari garik 39 nampak sekali rendahnya pengembangan sumberdaya manusia dalam manajemen pengetahuan baik pada aspek akses, mutu, dan akuntabilitas. Ini menggambarkan dalam meningkatkan kinerja berbasis pengetahuan perlu disiapkan pada staf yang memiliki kewenangan dan kemampuan dalam melakukan manajemen berbasis pengetahuan dalam pendidikan.

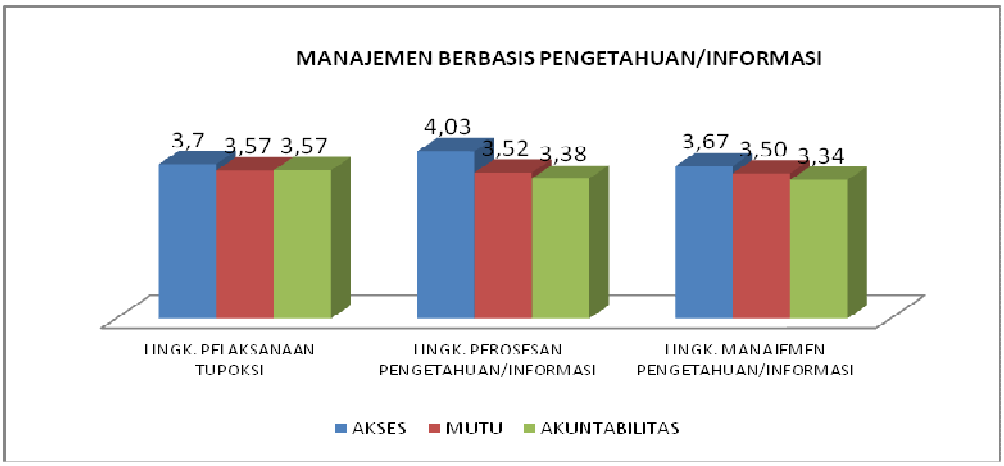


	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemrolehan Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Insfrastruktur	Pengembangan SDM	Pencerahan Dinas	Program Inovatif
AKSES	4,14	3,71	3,57	3,00	3,57	3,29	3,71	3,57
MUTU	3,57	3,29	3,86	3,57	3,29	2,71	3,29	3,43
AKUNTABILITAS	3,57	3,00	3,86	3,29	3,57	2,86	3,29	3,29

Grafik 39. Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan – Kota Yogyakarta

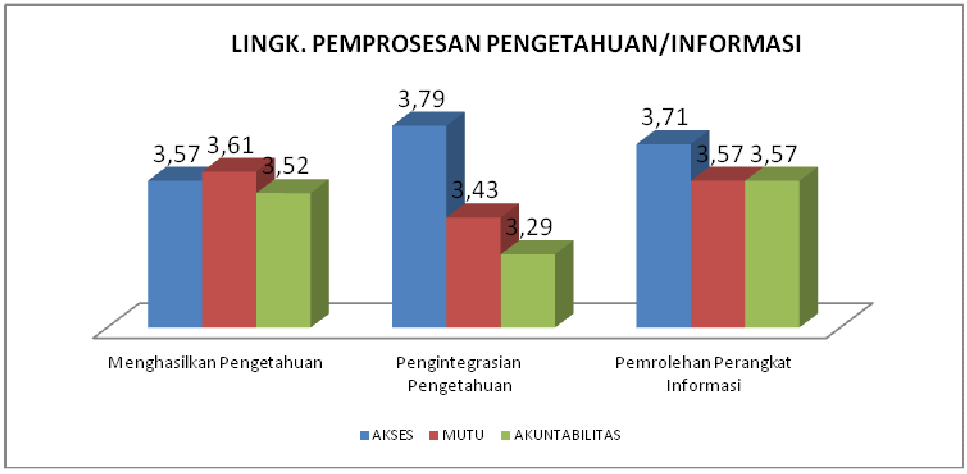
c.4. DInas Dikpora Sleman

Manajemen (pendidikan) berbasis pengetahuan yang dilaksanakan oleh Dinas Dikpora Kabupaten Sleman secara umum menggambarkan capaikan yang menunjukkan kondisi cukup (sekor di atas 3) sebagaimana dalam grafik 40. Pada aspek akses, pelaksanaan aktivitas manajemen berbasis pengetahuan dan informasi baik pada lingkungan pelaksanaan tupoksi, lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi dan lingkungan manajemen pengetahuan menggambarkan capaian yang lebih tinggi atau dalam kondisi baik dibandingkan dengan capaian pada aspek mutu dan aspek akuntabiltas.



Grafik 40. MBP- Dikpora Sleman

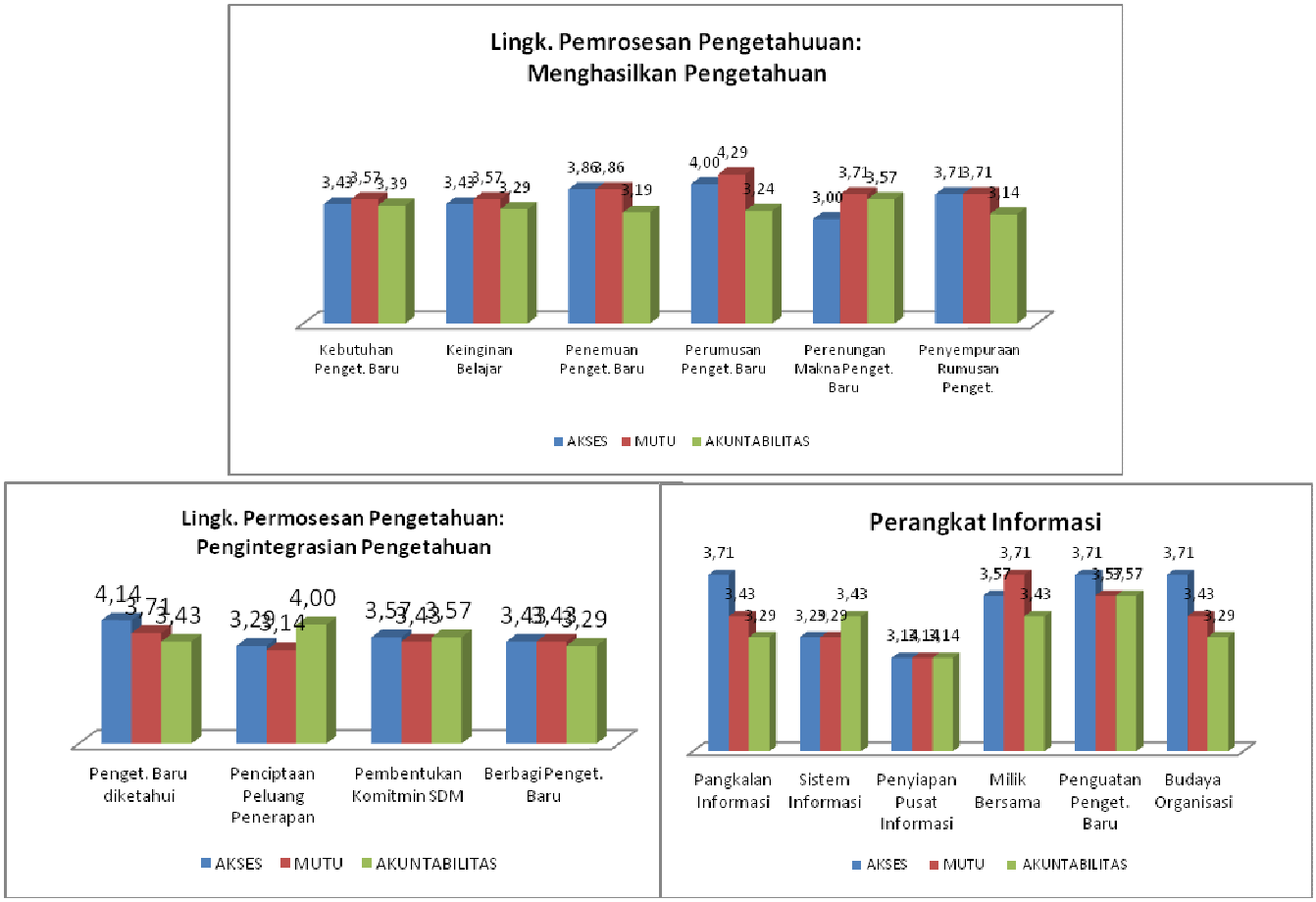
Pada lingkungan pemprosesan pengetahuan dan informasi digambarkan dalam grafik 41. Grafik 41 menggambarkan bahwa aktivitas atau berbagai upaya menghasilkan pengetahuan sudah dapat dikatakan cukup terlaksana baik pada aspek akses, mutu dan akuntabilitas. Upaya pengintegrasian dan pemerolehan perangkat informasi dalam aspek akses nampaknya menunjukkan capaian yang hampir pada kondisi baik (mendekati baik, sekor 3,7). Kondisi ini dapat dipahami bahwa dalam rangka meningkatkan akses upaya menghasilkan pengetahuan tidak secara intens dilakukan, namun apabila ada pengetahuan baru yang bermanfaat akan didukung oleh upaya menjadikan pengetahuan baru menjadi milik bersama, membangun kesadaran pada staf, membuka usaha berbagi pengetahun misalnya melalui penerbitan jurnal atau bulletin berkala; dan didukung oleh penyiapan ketersediaan perangkat informasi yang dibutuhkan misalnya meningkatkan etos kerja dan budaya organisasi. Hal yang nampak perlu menjadi perhatian adalah aspek pengintegrasian pengetahuan dalam aspek mutu dan akuntabilitas yang masih rendah dibandingkan upaya atau aktivitas menghasilkan pengetahuan dan pemerolehan perangkat informasi.



Grafik 41 Lingkungan Pemprosesan - Dikpora Sleman

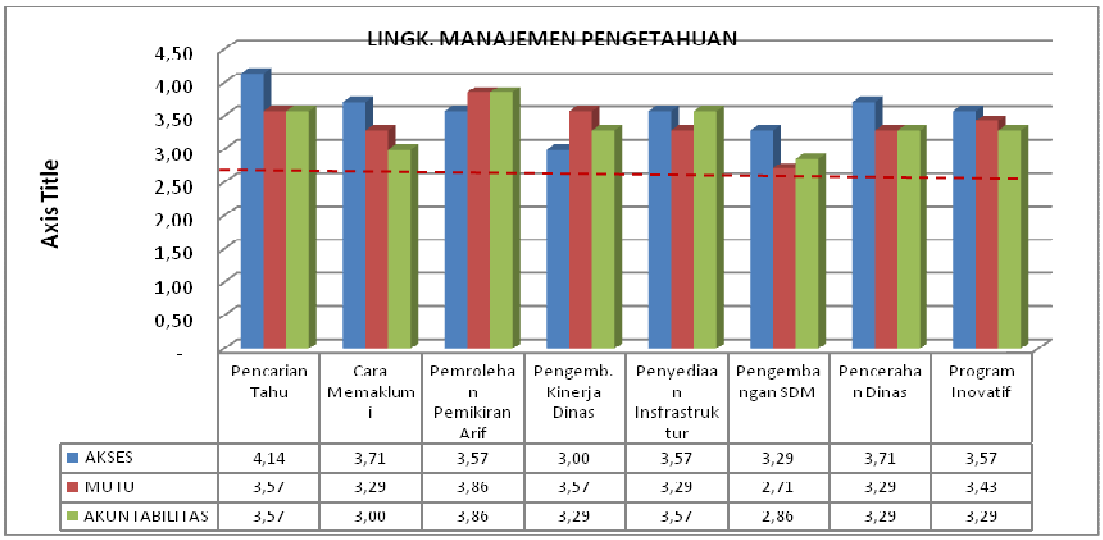
Secara rinci bagimana kondisi pelaksanaan aktivitas atau upaya dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan dapat disajikan dalam grafik 42 di bawah. Secara umum, tingkat capaian kinerja manajemen berbasis pengetahuan pada ketiga upaya dalam pemprosesan pengetahuan dalam kondisi cukup (sekor sekitar 3). Terlihat bahwa pada upaya pengintegrasian pengetahuan, upaya penciptaan peluang masih dalam kategori yang lebih rendah dibanding upaya atau aktivitas lainnya. Begitu pula kondisi yang tidak jauh berbeda pada upaya penyiapan pusat informasi mengenai akses, mutu dan akuntabilitas pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Dinas Dikpora Sleman perlu dilakukan penyadaran akan pengembangan kesempatan dalam mempraktekkan pengetahuan dan

pembentukan pusat system informasi yang bermanfaat agar proses pengambilan keputusan pendidikan tidak menemukan kendala dalam pengelolaan informasinya.



Grafik 42. Rinci Lingkungan pemprosesan Pengetahuan – Dinas Dikpora Sleman

Pada lingkungan manajemen pengetahuan, grafik 43 menunjukkan terdapat upaya yang dilakukan oleh jajaran dinas Dikpora Sleman dalam mengelola pengetahuan dan informasi. Upaya mengembangan sumberdaya manuasi agar mampu melakukan fungsi pengelolaan pengetahuan pada aspek mutu dan akuntabilitas masi dalam kondisi yang kurang (sekor di bawah 3). Hal ini menunjukkan bahwa dalam jajaran dinas fungsi pengelolaan pengetahuan yang dilakukan untuk menghasilkan pemahaman yang benar mengenai pelaksanaan pekerjaan belum didukung oleh kemampuan sumberdaya manusia yang dapat melakukan fungsi dimaksud. Artinya, manajemen pengelolaan belum dapat memberdayakan para staf yang kompeten dalam manajemen pengetahuan.

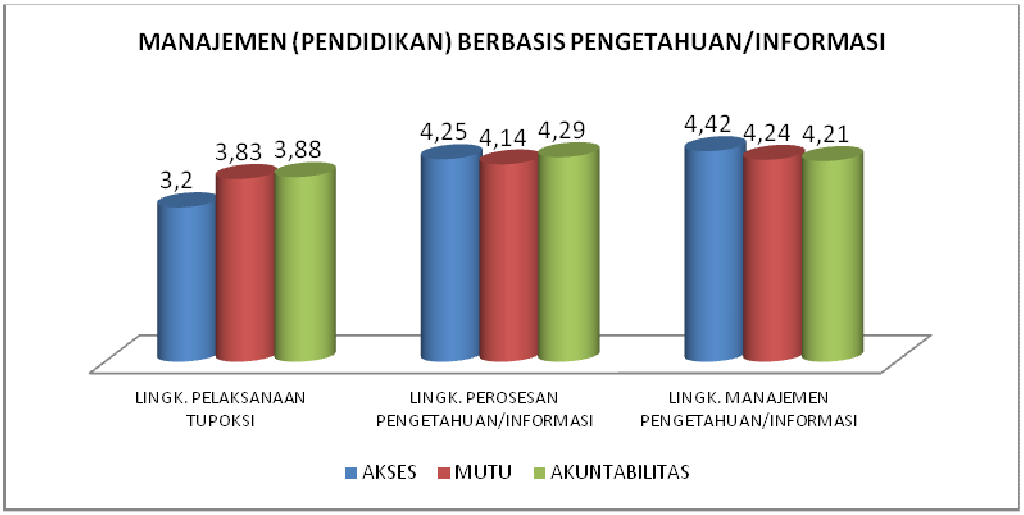


	Pencarian Tahu	Cara Memaklumi	Pemroleh an Pemikiran Arif	Pengemb. Kinerja Dinas	Penyediaan Instrastruktur	Pengembangan SDM	Penceraha n Dinas	Program Inovatif
AKSES	4,14	3,71	3,57	3,00	3,57	3,29	3,71	3,57
MUTU	3,57	3,29	3,86	3,57	3,29	2,71	3,29	3,43
AKUNTABILITAS	3,57	3,00	3,86	3,29	3,57	2,86	3,29	3,29

Grafik 43 Lingkungana Manajemen Pengetahuan- Dikpora Sleman

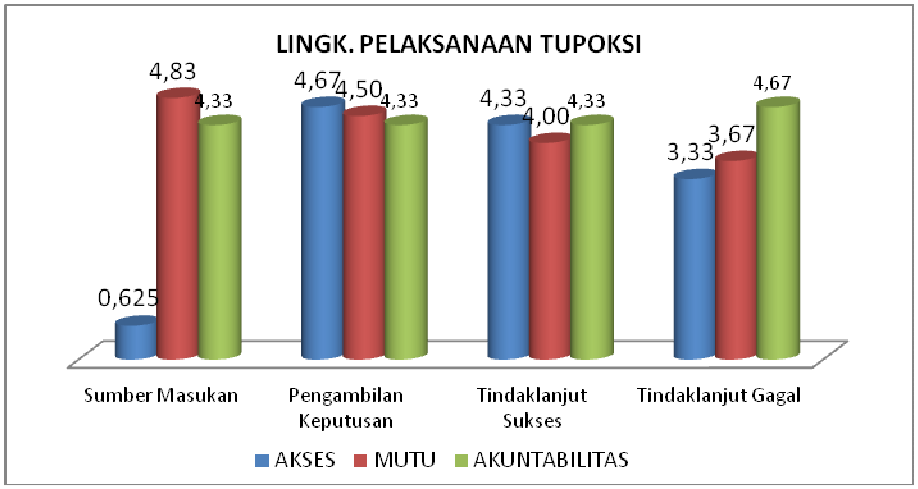
c.5. DInas Dikpora Gunung Kidul

Pelaksanaan kinerja manajemen berbasis informasi dan pengetahuan di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Gunung Kidul, tergambar dalam grafik 44 berikut. Secara umum pelaksanaan lingkungan dalam manajemen pendidikan berbasis pengetahuan hampir semua mendekati kriteria baik (diatas skor 4), kecuali pada lingkungan pelaksanaan tupoksi masih pada kategori cukup (skor 3). Hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah pada lingkungan pelaksanaan topuksi baik pada akses, mutu maupun akuntabilitas, masih pada kategori cukup walaupun mendekati baik.



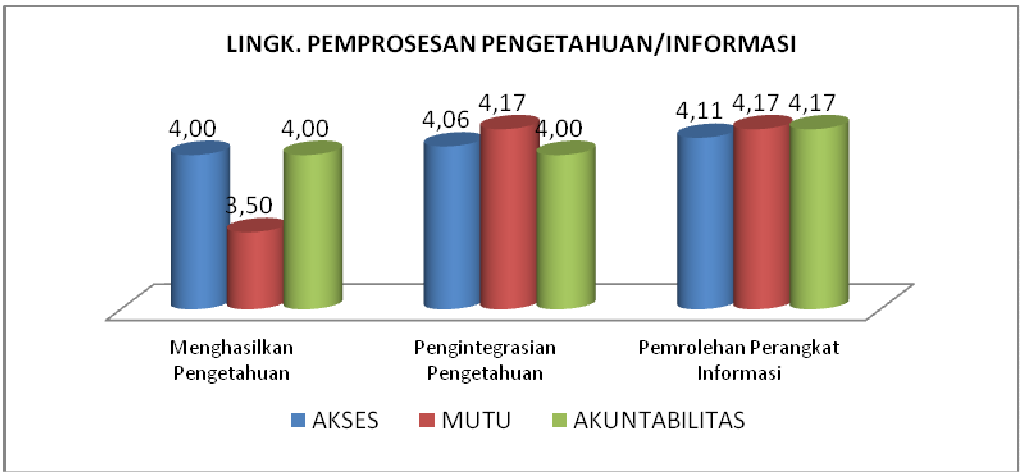
Grafik 44. MBP- Dikpora Gunungkidul

Aktivitas pada lingkungan pelaksanaan tupoksi yang ada di Kabupaten Gunungkidul menunjukkan hal yang memuaskan dimana semua aktivitas pada kondisi yang baik sebagaimana dalam grafik 45. Namun demikian pada aktivitas menggunakan sumber masukan pada aspek akses ada yang sangat rendah kurang dari skor 1, hal ini dalam pengisiam instrument kinerja kurang memperhatikan pernyataan yang diajukan. Hal ini dikarenakan sumber masukan dalam penentukan kebijakan akses masih menggunakan pedoman atau juklak yang ada.



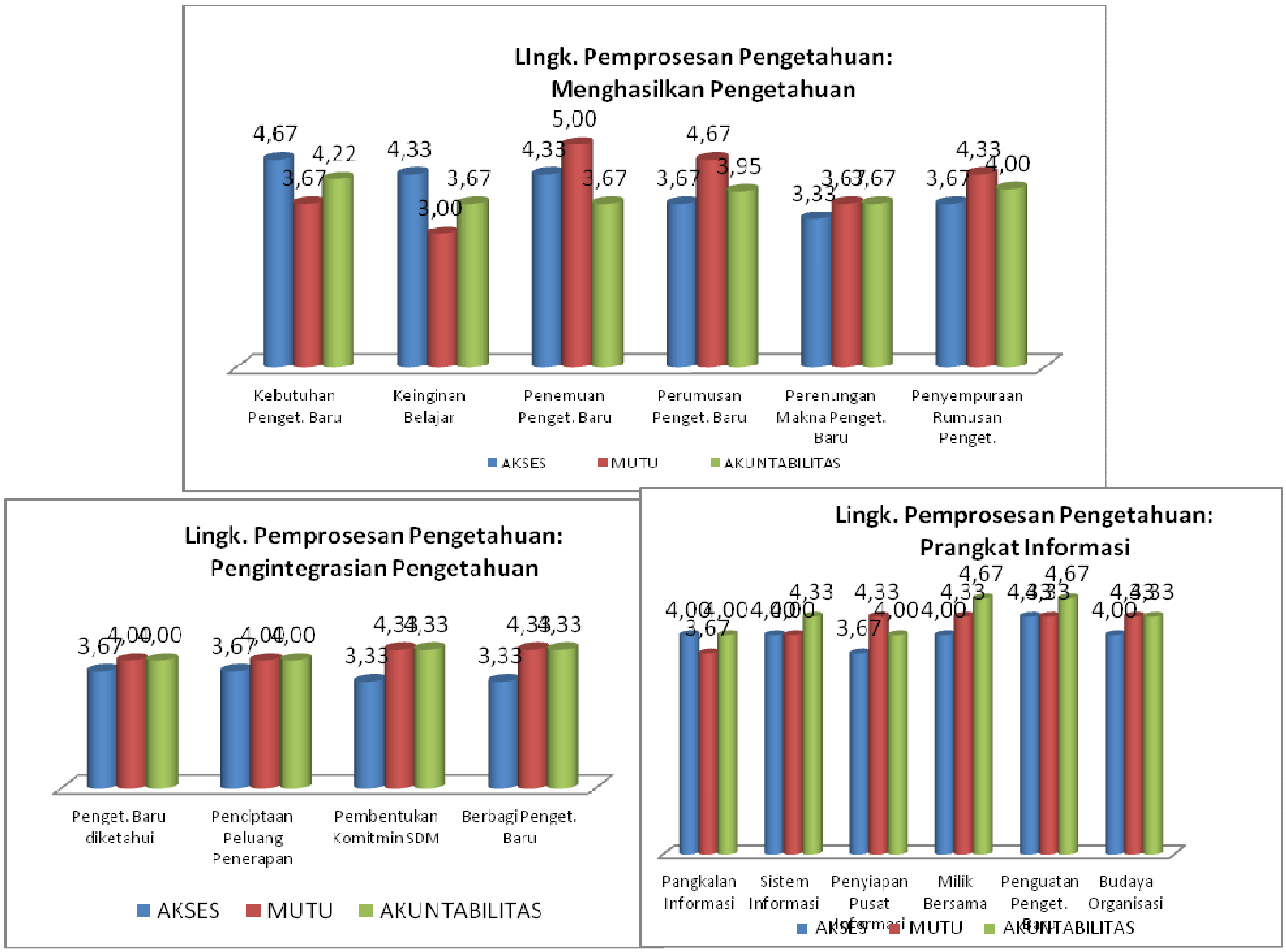
Grafik 45. Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi- Dikpora Gunungkidul

Pada lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi di dinas Pendidikan ini nampak dalam grafik 46 yang menunjukkan adanya perbedaan dalam capaian. Aktivitas pengintegrasian menghasilkan pengetahuan (4,17) dan pemerolehan pengetahuan (4,17) sedangkan pada aspek menghasilkan pengetahuan (4,0), sedangkan jika dilihat pada aspek mutu pada menghasilkan pengetahuan memiliki capaian yang paling rendah hanya sampai pada kriteria cukup (3).



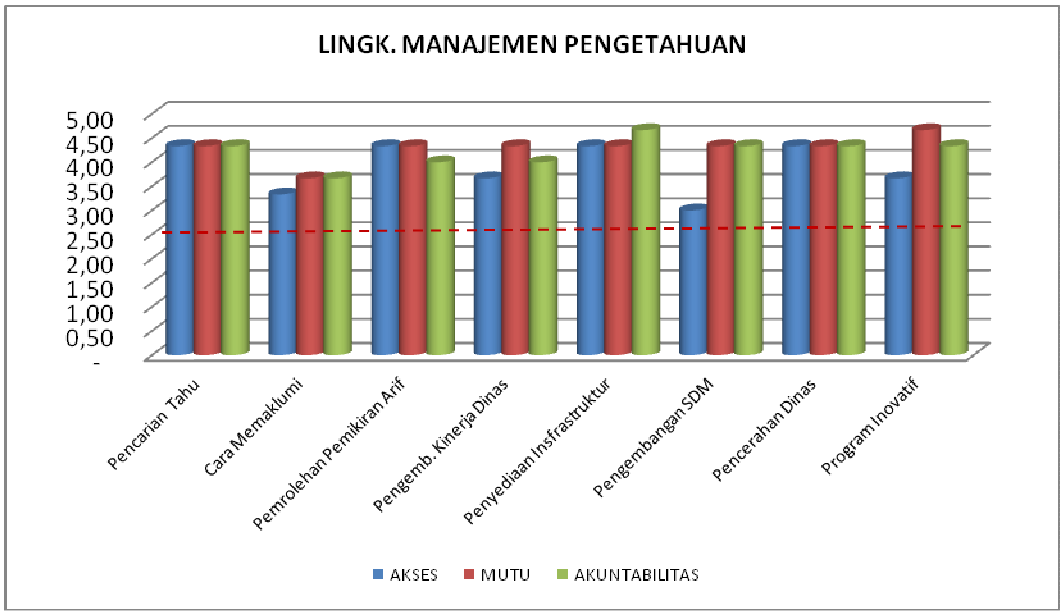
Grafik 46. Lingkungan Pemrosesan Pengetahuan/Informasi- Dikpora Gunung Kidul

Secara Lebih rinci, pelaksanaan aktivitas dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan dalam disajikan dalam grafik di bawah



Grafik 47. Rinci Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan-Dikpora Gunung Kidul

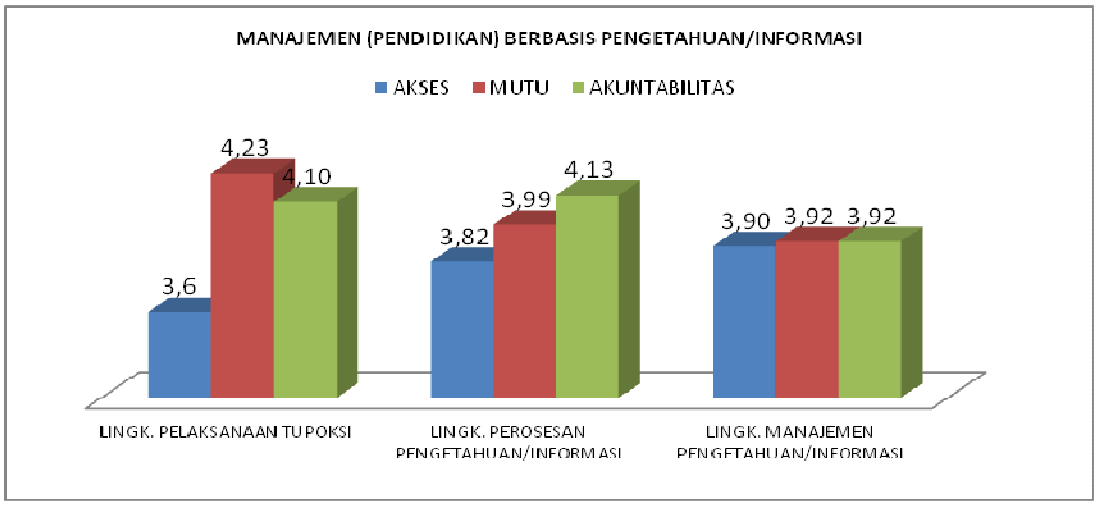
Sedangkan dilihat dari Lingkungan manajemen pengetahuan/informasi yang terlaksana di Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul ditunjukkan dalam grafik 48 di bawah ini. Dari grafik nampak pengembangan sumberdaya manusia dalam manajemen pengetahuan baik pada aspek akses, masih perlu mendapatkan perhatian walaupun sudah dalam kategori cukup, untuk aspek mutu, dan akuntabilitas baik dari aspek pencarian tahu, cara memaklumi, pemerolehan pemikiran arif, pengembangan kinerja dinas, penyediaan infrastruktur, pengembangan SDM, pencerahan dinas dan program inovatif sudah dalam kategori baik. Ini menggambarkan dalam meningkatkan kinerja berbasis pengetahuan perlu disiapkan pada staf yang memiliki kewenangan dan kemampuan dalam melakukan manajemen berbasis pengetahuan dalam pendidikan



Grafik 48. Rinci Lingkungan Pemprosesan Pengetahuan-Dikpora Gunung Kidul

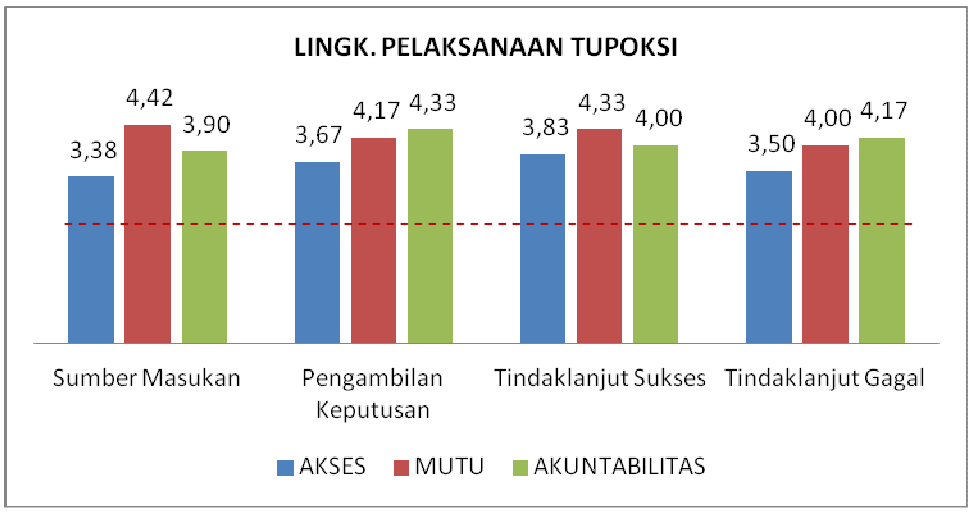
c.6. Dinas Dikpora Kulonprogo

Pelaksanaan kinerja manajemen berbasis informasi dan pengetahuan di dinas pendidikan abupaten Kulonprogo, tergambar dalam grafi 49. Secara umum pelaksanaan lingkungan dalam manajemen pendidikan berbasis pengetahuan pada kategori cukup mendekati baik (skor 3,6 sampai 4), hanya pada lingkungan pelaksanaan tupoksi masih pada kategori cukup. Hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah pada lingkungan pelaksanaan topuksi baik pada akses, mutu maupun akuntabilitas, masih pada kategori cukup walaupun mendekati baik.



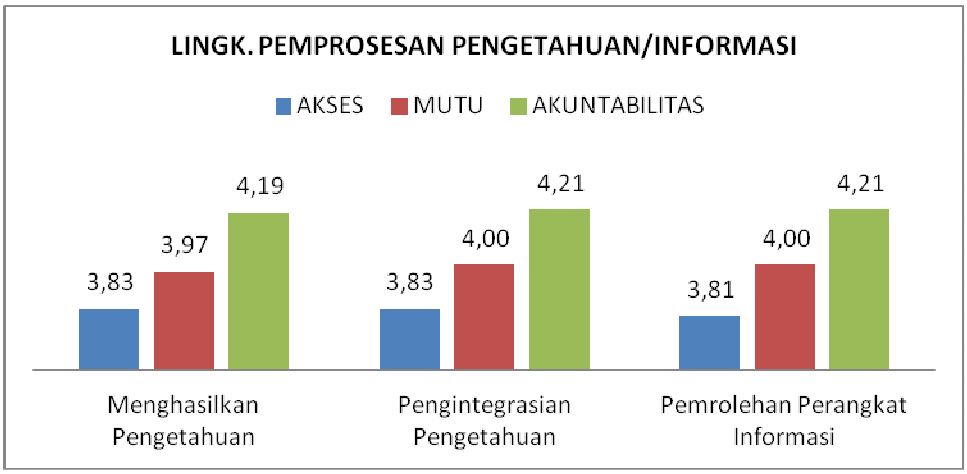
Grafik 49. Manajemen Berbasis Pengetahuan/Informasi- Dikpora Kulon Progo

Aktivitas pada lingkungan pelaksanaan tupoksi yang ada di Kabupaten Kulonprogo menunjukkan bahwa aspek akses baik pada sumber masuk, pengambilan keputusan, tindak lanjut sukses dan tindaklanjut gagal masih dalam kategori cukup, sedangkan pada aspek mutu dan akuntabilitas sudah dalam kategori baik.hal. Hal ini dikarenakan sumber masukan dalam penentukan kebijakan akses masih menggunakan pedoman atau juklak yang ada.



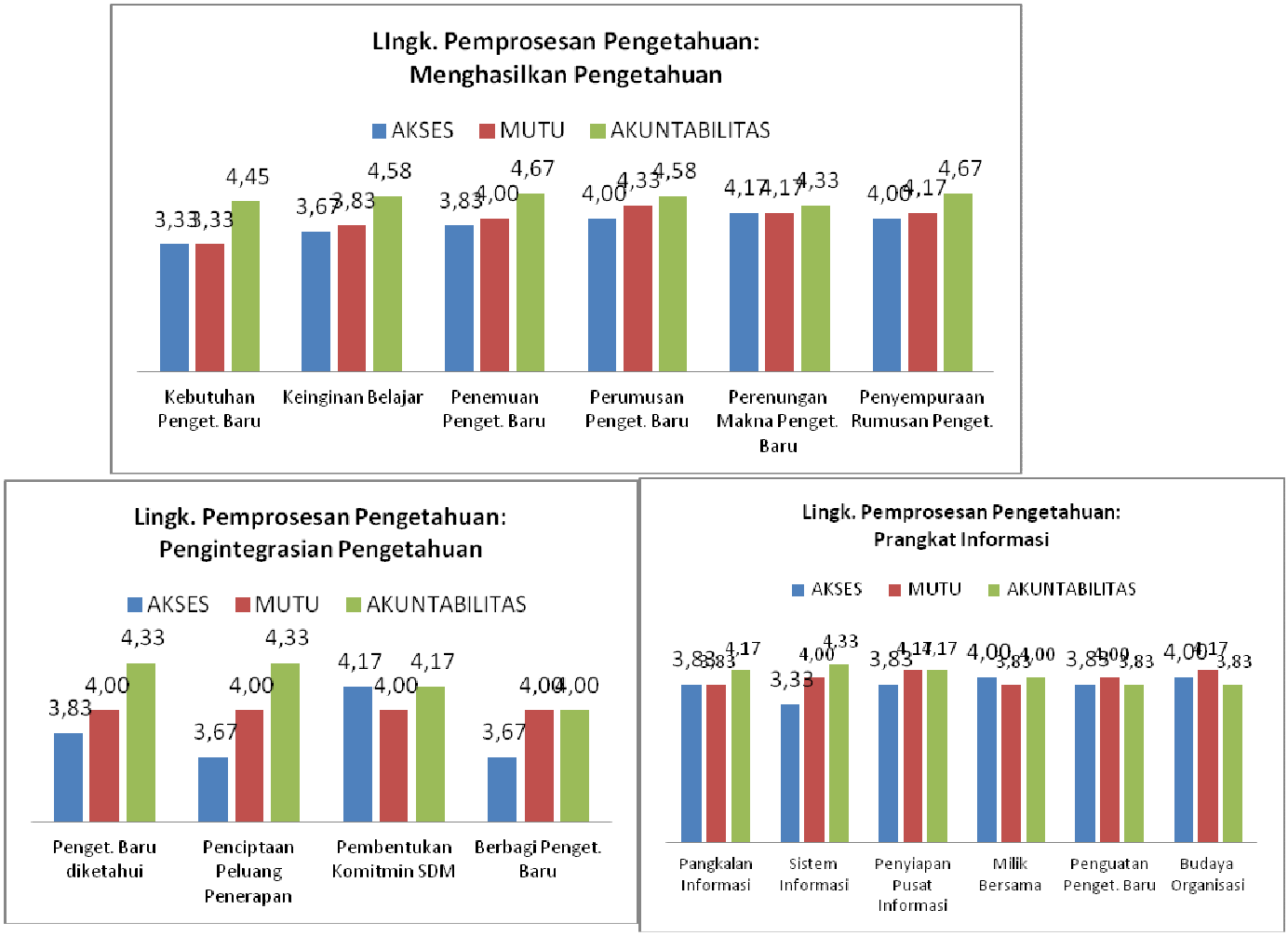
Grafik 50. Lingkungan Pelaksanaan Tupoksi- Dikpora Kulon Progo

Pada lingkungan pemprosesan pengetahuan/informasi di dinas Pendidikan ini nampak dalam grafik 51 yang menunjukkan adanya perbedaan dalam capaian. Aktivitas pengintegrasian menghasilkan pengetahuan (4,21) dan pemerolehan pengetahuan (4,21) sedangkan pada aspek menghasilkan pengetahuan (4,19), sedangkan jika dilihat pada aspek akses pada menghasilkan pengetahuan memiliki capaian yang paling rendah hanya sampai pada kriteria cukup (3,81).



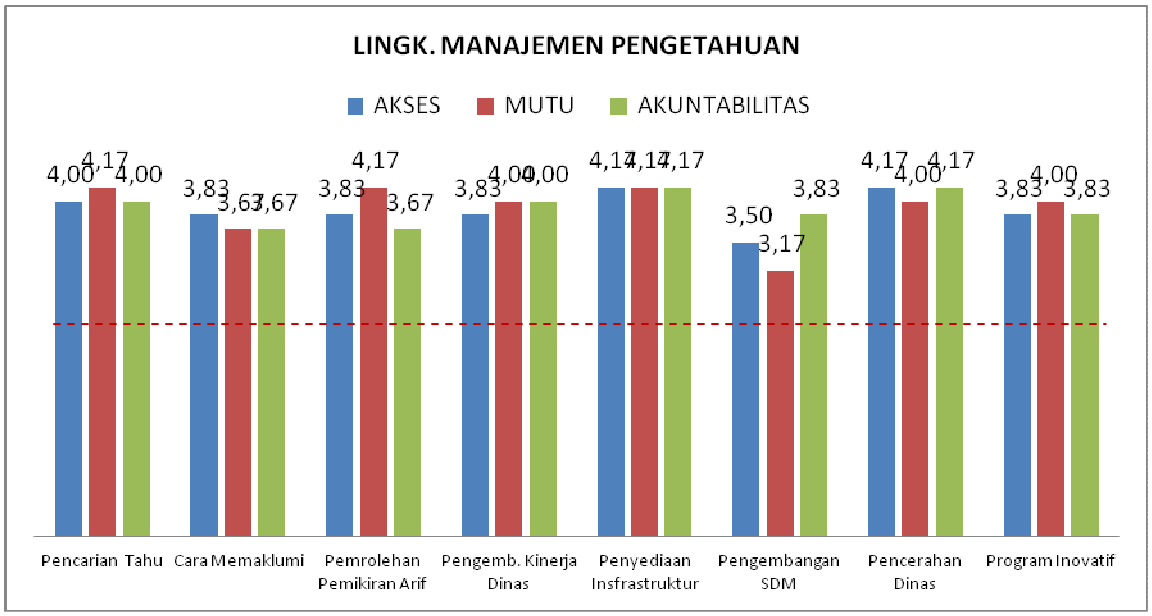
Grafik 51. Lingkungna Pemrosesan Pengetahuan/Informasi- Dikpora Kulon Progo

Secara lebih rinci, pelaksanaan aktivitas dalam lingkungan pemprosesan pengetahuan dalam disajikan dalam grafik di bawah



Grafik 52. Lingkungan Perangkat Informasi- Dikpora Gunung Kidul

Sedangkan dilihat dari Lingkungan manajemen pengetahuan/informasi yang terlaksana di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulonprogo ditunjukkan dalam grafik 53 di bawah ini. Dari grafik nampak pengembangan sumberdaya manusia dalam manajemen pengetahuan baik pada aspek mutu dalam kategori cukup, sehingga masih perlu mendapatkan perhatian walaupun sudah dalam kategori cukup, pemerolehan pemikiran arif, pengembangan kinerja dinas, penyediaan infrastruktur, pengembangan SDM, pencerahan dinas dan program inovatif sudah dalam kategori baik. Ini menggambarkan dalam meningkatkan kinerja berbasis pengetahuan perlu disiapkan pada staf yang memiliki kewenangan dan kemampuan dalam melakukan manajemen berbasis pengetahuan dalam pendidikan



Grafik 53. Lingkungan Manajemen Pengetahuan- Dikpora Gunung Kidul

B. Pembahasan

Manajemen pengetahuan dan informasi yang dilakukan pada organisasi pendidikan pada dasarnya dilakukan untuk memahami berbagai persoalan yang dihadapi dan kebutuhan peningkatan kapasitas organisasi dengan mendayagunakan pengetahuan yang ada baik pada individu-individu atau kelompok dalam organisasi, pada artifak yang ada dalam organisasi seperti praktek, teknologi, dan arsip-arsip, dan pada keseluruhan organisasi yang mencakup unit organisasi, organisasi, dan jejaring antarorganisasi. Pengetahuan yang terkandung dalam ketiga hal dimaksud harus dapat dikelola dengan baik yaitu pengetahuan harus dapat diperoleh/ditemukan, ditangkap (*capture*), dibagikan, dan diaplikasikan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Melalui pengelolaan pengetahuan, diharapkan pengetahuan yang diperoleh dapat menjadi suatu pengetahuan yang obyektif dan menjadi suatu kapabilitas dari organisasi. Tentunya, suatu organisasi pendidikan yang melakukan manajemen pengetahuan yang efektif akan dapat memdapatkan keuntungan yang dapat berupa: munculnya kepuasan kerja para staf dalam organisasi, kemampuan adaptabilitas para staf, dan kesempatan belajar bagi para staf; terjadi efektivitas dan efesiensi proses pelaksanaan pekerjaan/fungsi organisasi pendidikan; menghasilkan produk/layanan yang inovatif, bernilai tambah, dan berbasis pengetahuan; dan organisasi memiliki keuntungan kompetitif yang tinggi (Fernandez & Sabherwal, 2010).

Terkait dengan pemikiran di atas, instrumen yang disusun dimaksudkan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar capaikan kinerja manajemen (pendidikan) berbasis pengetahuan dilakukan oleh instansi dinas pendidikan di seluruh Provinsi DIY. Instrumen yang dikembangkan menjadi alat mengetahui keterlaksanaan manajemen pengetahuan dalam organisasi pendidikan yang mendasarkan pada kenyataan nyata yang terjadi pada pengelolaan organisasi pendidikan sehingga hasil pengukuran diharapkan tidak mengandung bias yang sangat besar. Penyusunan instrument dilakukan dengan kerangka pikir atau logika yang mendasarinya adalah bagaimana manajemen pengetahuan terjadi dalam suatu organisasi. Dalam hal ini mencakup tiga lingkungan yaitu: lingkungan pelaksanaan tugas dan fungsi, lingkungan pemprosesan pengetahuan, dan lingkungan manajemen pengetahuan. Ketiga lingkungan sebagai logika berfikir/ kontruks instrument digunakan untuk mengkaji masalah aksesibilitas, mutu, dan akuntabilitas pendidikan yang menjadi sasaran instansi pendidikan.

Mendasarkan pada hasil kajian dengan logika sebagaimana dimaksud diperoleh gambaran penting yang dapat memberikan pemahaman bermakna bagi pengembangan dunia pendidikan. Pertama, agregat lintas instansi pendidikan menunjukkan upaya atau aktivitas yang dilakukan dalam lingkungan pelaksanaan tupoksi, dan lingkungan manajemen pengetahuan pada aspek akuntabilitas relative rendah dibanding dengan aktivitas atau upaya lain dalam aspek lainnya. Hal ini dapat dikarenakan aspek akuntabilitas masih belum dipahami sebagai suatu hal yang penting dalam peningkatan layanan pendidikan kepada masyarakat, masih kurang terperhatikan dibanding dengan aspek mutu dan aksibilitas. Selama ini aspek akuntabilitas lebih menekankan kepada ketatakelolaan dipandang dari pemikiran/penilaian internal dinas dan belum melibatkan pandangan atau penilaian dari pihak-pihak eksternal; bahkan akuntabilitas melupakan unsure kebermanfaatan aktivitas pendidikan.

Kedua, manajemen pengetahuan yang dilakukan pada urusan peningkatan aksesibilitas pada hampir semua dinas pendidikan menunjukkan kondisi yang sudah dapat dipandang baik baik pada lingkungan pelaksanaan tupoksi, pemprosesan maupun manajemen pengetahuan. Hanya pada lingkungan manajemen pengetahuan di Dikpora Sleman yang relatif rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa perhatian pada peningkatan akses melalui pemanfaatan informasi dan/atau pengetahuan sudah dapat dilakukan walau perlu terus ditingkatkan. Ketiga, manajemen berbasis pengetahuan dalam rangkan meningkatkan mutu, relevansi, dan daya saing pada semua dinas pendidikan di DIY sudah dalam kondisi baik (sekor di atas 3) baik pada lingkungan pelaksanaan tupoksi, pemprosesan, dan manajemen pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek mutu

menjadi focus atau perhatian yang cukup tinggi. Hal ini diindikasikan dengan adanya upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan mutu hasil belajar, guru berprestasi, sekolah rintisan, dan adanya program-program ISO.

Keempat, manajemen berbasis pengetahuan yang dilakukan pada urusan peningkatan akuntablitas ditemukan dalam kondisi yang cukup baik (sekor 3 – 4) pada semua dinas pendidikan di DIY. Hanya pada lingkungan manajemen pengetahuan/informasi terkait akuntabilitas yang ternyata masih rendah dibanding dua lingkungan lainnya: pelaksanaan tupoksi dan pemprosesan pengetahuan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan dalam peningkatan kemampuan melakukan pekerjaan dalam aspek akuntabilitas yang dilakukan di dinas dimana penyediaan dukungan infrastruktur, pengembangan staf, dan menyediaan kesempatan masih menjadi perhatian. Kelima, manajemen pengetahuan dalam organisasi pendidikan tidak akan dapat berlangsung apabila sumberdaya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada semua dinas pendidikan di DIY perhatian terhadap pengembangan sumberdaya manusia dan pencerahan dinas untuk melaksanakan fungsi-fungsi institusi pendidikan berbasis pengetahuan. Hal ini dapat dipahami bahwa pengetahuan yang obyektif dan bermakna hanya dapat dihasilkan oleh sumberdaya manusia yang bersikap dan memiliki rasa ingin mengetahui tinggi, selalu melakukan aktivitas mencari pengetahuan, dan menyebarkannya kepada orang lain.

Terakhir, manajemen pendidikan berbasis pengetahuan nampaknya perlu didukung dengan penciptaan struktur instansi yang memungkinkan terciptanya kondisi yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada lingkungan manajemen pengetahuan/informasi, capaian indikator pencerahan dinas masih dalam kondisi yang relatif rendah (cukup) pada semua instansi pendidikan yang dikaji. Dalam hal ini, instansi pendidikan yang diteliti belum optimal menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung pada pengelolaan pengetahuan; sebatas pada penggunaan system manajemen informasi melalui fasilitas web/internet yang sifatnya memberikan informasi ke luar dinas pendidikan. Oleh karenanya, perlu dikembangkan infrastrutur yang efektif untuk manajemen pendidikan berbasis pengetahuan.

Analog dengan *cloud system* di dalam teknologi informasi, sebenarnya keunggulan dari manajemen berbasis pengetahuan/informasi terletak pada kapabilitas dan komitmen organisasi termasuk dinas pendidikan, untuk belajar dari pengalaman pelaksanaan tugas dan fungsi pokok. Pembangunan pendidikan daerah akan maju pesat apabila tidak hanya mematuhi semua ketentuan perundangan, yang memang bersifat mandatoris (wajib); akan tetapi juga piawai menampilkan berbagai terobosan inovatif untuk mengakomodasikan kondisi dan karakteristik daerah masing-

masing, di dalam sistem pemerintahan dan pendidikan yang berlaku. Sistem yang dimaksud mencakup sistem pada tingkat nasional dan pada tingkat masing-masing daerah, sesuai dengan semangat otonomi daerah yang menempatkan pendidikan sebagai salah satu urusan yang didesentralisasikan.

Kemampuan organisasional untuk belajar dari pengalaman perlu diyakini sebagai atribut yang dinamis, dapat ditingkatkan, dapat dikembangkan, dan perlu dipelihara, agar supaya senantiasa tampil dengan kinerja yang prima. Untuk inilah diperlukan model peningkatan kapasitas kelembagaan agar setiap organisasi penyelenggara dan pelaksana pendidikan, yakni dinas pendidikan, yayasan pendidikan, dan satuan pendidikan, mampu dan berkomitmen menerapkan manajemen berbasis pengetahuan/ informasi.

BAB VI
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Fokus seutuhnya dari kegiatan penelitian yang diusulkan ini ada tiga hal:

1. Tahap – I (sudah dilaksanakan 2012). Melakukan eksplorasi, identifikasi kebutuhan, dan pemahaman persoalan yang terjadi atau dihadapi daerah dalam melakukan manajemen pengetahuan dan informasi untuk kepentingan pembangunan pendidikan.
2. Tahap – II (dilaksanakan 2013). Mengembangkan model dan instrumen evaluasi kinerja daerah yang tepat dan praktis, yang mampu menghasilkan informasi penting yang dapat diolah menjadi pengetahuan berharga, untuk ditindak-lanjuti dalam memajukan pendidikan daerah. Diharapkan model ini lebih praktis dan sudah dapat mengacu pada standar pelayanan minimal pendidikan daerah.
3. Tahap – III (direncanakan 2014).
   a. Melakukan ujicoba lebih luas ke wilayah di sekitar DIY, sekaligus sebagai langkah awal difusi model.
   b. Mengembangkan model penguatan kapasitas daerah dalam manajemen pengetahuan dan informasi; sebagai kelanjutan dari dihasilkannya model evaluasi kinerja daerah. Dengan kata lain, setelah daerah berhasil melakukan evaluasi diri atas kinerjanya dalam sektor pendidikan, dengan pendampingan yang tepat akan mulai dapat dihidupkan manajemen yang efektif dalam menghasilkan informasi dan mengelola pengetahuan sehingga menghasilkan kemanfaatan optimal bagi kemajuan pendidikan

BAB VII
KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Secara umum kinerja dinas pendidikan kabupaten/kota di DIY dari perspektif manajemen berbasis pengetahuan dapat disimpulkan bahwa: untuk lingkungan pelaksanaan tupoksi menunjukkan capaian yang cukup baik pada aspek mutu (3,54) dan akuntabilitas (3,58), namum aspek akses masih lebih rendah (3,45) dibanding kedua aspek dimaksud. Sedangkan untuk lingkungan pemrosesan informasi dan pengetahuan sudah menunjukkan kinerja yang baik yakni akses (3,9), mutu (3,7) dan akuntabilitas (3,6). Dilihat dari lingkungan manajemen pengetahuan/informasi kinerja dinas juga menunjukkan hasil yang serupa yakni dalam kategori baik, yang terdiri dari akses (3,78), mutu (3,65) dan akuntabilitas (3,45) dari rentang skor 0-5.

2. Model evaluasi dengan rubrik yang berupa daftar cek faktual sangat membantu evaluasi-diri, sehingga dapat dihasilkan data yang lebih objektif, valid, dan reliabel (konsistensi internal).

3. Peningkatan kapasitas kinerja kelembagaan dinas pendidikan, perlu dirancang model yang memungkinkan evaluasi diri lebih efektif, dan dinas menindaklanjuti hasil evaluasi diri secara tepat; antara lain perlu dipersiapkan komputerisasi dari sistem *self – assessment* tersebut.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut dipandang penting dan perlu dikemukakan kepada Dinas Pendidikan daerah saran-saran sebagai berikut.

1. Peningkatan pemahaman, sikap positip dan keterampilan menerapkan manajemen berbasis pengetahuan dalam pembangunan pendidikan daerah. Hal ini dapat dimulai dengan memperkuat kapasitas kelembagaan bahwa di dalam membangun pendidikan daerah memerlukan data, informasi, dan pengetahuan. Sifat visioner komitmen pimpinan dengan jajarannya sangat besar pengaruhnya terhadap keseluruhan kinerja sistem layanan pendidikan daerah.

2. Perintisan komputerisasi self-assessment penerapan manajemen berbasis pengetahuan pada pembangunan pendidikan daerah.
3. Peningkatan kinerja dinas pendidikan kabupaten/kota, sesuai dengan peraturan perundangan dan kebijakan nasional dalam pendidikan, dan akomodatif terhadap karakteristik daerah masing-masing.
4. Untuk kepentingan tersebut fasilitasi akan sangat membantu, dimulai dengan berfungsinya evaluasi diri yang lebih objektif, valid, dan handal sehingga dapat menjadi acuan di dalam pembuatan kebijakan pembangunan pendidikan daerah. Hal inilah yang akan menjadi fokus dan target dari penelitian tahap berikutnya, menghasilkan model evaluasi yang mampu menghasilkan pengetahuan dan informasi yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja dinas pendidikan kabupaten/kota.

DAFTAR PUSTAKA

Anik Gufron, Sumarno, dan Heru Kuswanto (2009). *Implementai standar pelayanan minimal pendidikan sekolah di DIY*. Laporan Penelitian Pengembangan Daerah. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY

Fernandez, I.B. & Sabherwal, R. (2010). *Knowledge manajemen: systems and process*. New York: M.E. Sharpe

Firestone,J.M. and McElroy,M.W.(2005).Doing knowledge management. *The Learning Organization journal, vol.12, no.2.* diunduh dar http://www.emeraldinsight.com/ 10.1108/09696470510583557.

Valadez,J.& Bamberger,M. (1994). *Monitoring and evaluating social programs in developing countries*. EDI – World Bank

Sukardi dkk (2007). *Evaluasi efikasi pelaksanaan program perluasan dan pemerataan pendidikan dasar*. Ditjen Mandikdasmen kerjasama dg Lembaga Penelitian UNY.

Sumarno (2004). *Asesmen kebutuhan daerah dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY

Sumarno dan Hiryanto (2009). *Pengembangan model evaluasi kinerja pendidikan daerah*. Laporan Penelitian Strategis Nasional. Yogyakarta: Lemlit UNY

Sumarno dkk (2008). *Kemampuan daerah dalam implementasi pembangunan pendidikan dasar*. Ditjen Mandikdasmen kerjasama dg Lemlit UNY.

The World Bank (2004) *Education in Indonesia: managing the transition to decentralization.*

The World Bank (2009*).* Investing *in Indonesia's education at the district level.*

LAMPIRAN

SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI/PELAKSANA
DAN PEMBAGIAN TUGAS

No	NAMA NIP	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu, Jam/Minggu	Tugas Penelitian
1	Sumarno,Ph.D. / 0026024803	UNY	Pendidikan Luar Sekolah	Ketua peneliti, 20 Jam/minggu	Merencanakan, menulis proposal, pengembangan konsep, koordinasi pelaksanaan, analisis, penulisan laporan, publikasi
2	Hiryanto, M.Si / 0017066504	UNY	Pendidikan Luar Sekolah	Anggota Peneliti, 15 jam/minggu	Operasionalisasi langkah kegiatan lapangan, pengumpulan data, analisis, penulisan laporan laporan dan bahan publikasi
3	Entoh Tohani, M.Pd. / 0012058003	UNY	Pendidikan Luar Sekolah	Anggota peneliti, 15 Jam/minggu	Operasionalisasi langkah kegiatan lapangan, pengumpulan data, analisis, penulisan laporan laporan dan bahan publikasi
4	Nama mahasiswa S2-PEP (Penelitian dan Evaluasi Pendidikan) ditentukan kemudian (tahun.2014)	UNY	PEP	Anggota peneliti, 10 Jam/minggu	Pendekatan dengan lapangan, pelaksanaan survey, pengembangan model, dan penguatan kapasitas kelembagaan

BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Sumarno, Ph.D L		
2	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala (Emiritus)		
3	Jabatan Struktural	Pembina		
4	NIP	194802261973011001		
5	NIDN	00026024803		
6	Tempat dan Tanggal lahir	Wates, 26 Februari1948		
7	Alamat Rumah	Gang Jeruk 7 Gejayan, Condong Catur, Depok Yogyakarta		
8	Nomor Telp/Fax	0274-882367		
9	Nomor HP	031328798205		
10	Alamat Kantor	Kampus FIP UNY Karang Malang 55281		
11	Nomor Telp/Fax	0274-586168 psw 369		
12	Alamat e-mail	**sumarno_unj@yahoo.co.uk**		
13	Lulusan yang telah dihasilkan	S1= 40 orang	S2= 50 orang	S3= 8 orang
14	Matakuliah yang diampu	1. Pendidikan Makro (S1) 2. Perencanaan Program PLS (S1) 3. Pengembangan Program PLS (S1) 4. Statistika (S1) 5. Teori Pembangunan dan Perubahan Sosial (S2) 6. Manajemen Program PLS (S2) 7. Metode Penelitian Pendidikan (S2) 8. Analisis Kebijakan Pendidikan Islam (S2) 9. Manajemen Strategik (S2) 10. Metodologi Penelitian dan Evaluasi (s3) 11. Evaluasi Program (S3) 12. Seminar Proposal Desertasi (S3)		

B. Riwayat Pendidikan

Program :	S1	S2	S3
Nama PT	FIP IKIP Yogyakarta	Macquaire University, Sidney	Macquaire University, Sidney
Bidang Ilmu	Pendidikan Sosial	MA in Education	Ph.D in Education
Tahun Masuk	1971	1979	1983
Tahun Lulus	1972	1980	1986
Judul Skripsi/Tesis/ Disertasi			Expectations for Higher Education in Yogyakarta
Nama Pembimbing/ Promotor			Prof. R. Pearse, Ph.D

C. Pengalaman Penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2012	Manajemen Pengetahuan dan Informasi dalam Pembangunan Daerah	2012	DP2M Dikti
2	2012	Muatan Modal Social, Modal Manusia, dan Modal Kultural dalam Pendidikan	2012	FIP UNY
3	2010	Pendidikan Nonformal dan Pengurangan Kemiskinan di Pedesaan (Pendekatan Pengembangan Model Pendidikan Kecakapan Hidup) di DIY	Hikom DP2M Dikti	72 juta
4	2010	Evaluasi Efikasi Kebijakan Pembangunan Pendidikan	Dit Dikmas, Kemdiknas	200 jt
6	2009	Pengembangan model evaluasi kinerja sector pendidikan	Hibah Stranas Dikti	85 juta
7	2008	Pemetaan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan Pendidikan di DIY	FIP UNY	5 Juta
8	2007	Efikasi Implementasi Program Wajar Pendidikan Dasar	Dikdasmen	300 juta
9	2006	Penerapan Pembelajaran Kreatif Kritis dan *Soft Skills* pada Mata Kuliah Perencanaan Program PLS	PHK A-2 PLS FIP UNY	20 Juta
10	2006	Pemetaan Problem Jurussan/Program Studi di Perguruan Tinggi	Balitbang Dikti	300 juta

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2004-Sekarang	Anggota Dewan Pendidikan Kota Yogyarkarta	-	-
2	2009	Pelatihan Manajemen Pengembangan PKBM	FIP UNY	3 juta
3	2007- 2010	Tim Juri PTK PNF	-	-
4	2010	Penulisan dan pengkajian rumah pintar, taman pintar, dan komunitas pintar	Dit Dikmas Kemdiknas	**200 jt**

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah Dalam Jurnal

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/ Nomor	Nama Jurnal
1	2011	Prosiding: Nonformal Education and Poverty Reduction in Rural Area (Development of Life Skills Education Model Program Approach)	Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya	
2	2009	Prosiding: Pengembangan model evaluasi kinerja sector pendidikan	Lemlit UNY	

F. Pengalaman Penyampaian Makalah Secara Oral Pada Pertemuan / Seminar Ilmiah Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Tempat dan Waktu
1	Workshop Pengembangan Penelitian FIP UNY	Penelitian Kinerja Penelitian Berorientasi Pengembangan Ilmu Dan Praktik Pendidikan"	3 Maret 2012
2	Forums Diskusi Wartawan DPRD DIY	Menuju D.I.Yogyakarta Sbg Pusat Pendidikan Asia Tenggara Mengolah Keunggulan Komparatif Menjadi Keunggulan Kompetitif Dlm Pendidikan	DPRD DIY, 8 Maret 2011
3	Lokakarya	Penyusunan Proposal Penelitian Hibah DP2M	FIP UNY, 16 Maret 2011
4	Seminar Nasional	Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pamongbelajar	PPs UNY, 30 Oktober 2010
5	Diskusi DPRD - DIY	Muatan Konsep Raperda Pendidikan DIY	DPRD DIY, 18 Februari 2011
6	Seminar Ditjen Mandikdasmen Kemendiknas	Pembangunan Pendidikan di Perbatasan: Pendekatan Nondiskriminatif Kontekstual	Jakarta, 10 Mei 2010
7	FGD Perencanaan Pendidikan dan Kebudayaan	Menggagas Ulang Yogyakarta Sebagai Kota Pendidikan dan Kota Berbudaya yang Berkarakter	BAPPEDA – DIY, 28 Juni 2010
8	Sarasehan Pusat Penelitian Kebijakan	Penelitian dan Evaluasi Kebijakan /Program Pendidikan	Lemlit UNY, 23 Agustus 2010

G. Pengalaman Penulisan Buku

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Pembudayaan Literasi	2009	27 Hal	Direktorat Pend. Masy. Ditjen PNFI Kemdiknas

H. Pengalaman Perolehan HKI

No	Judul / Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
		-		

I. Pengalaman Rumusan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya

No	Judul/Tema/Jenis Rekasaya Sosial Lainnya Yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
	-			

J. Pengalaman Mendapatkan Penghargaan

No	**Jenis Penghargaan**	**Institusi Pemberi Penghargaan**	**Tahun**

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara umum. Dan apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu syarat pengajuan Hibah Penelitian Kompetensi.

Yogyakarta, 2 Desember 2013
Pengusul,

METERAI TEMPEL
F9A1AACF024710517
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Sumarno, Ph.D
NIP 194802261973011001

BIODATA PENGUSUL PENELITIAN HIBAH KOMPETENSI

A. IDENTITAS DIRI

1.1	Nama Lengkap :	Hiryanto, M.Si	
1.2	Jabatan Fungsional :	Lektor	
1.3	NIP :	19650617 199303 1 002	
1.4.	Tempat dan Tanggal lahir :	Wonosobo, 17 Juni 1965	
1.5	Alamat Rumah :	Perum Jatisawit Asri W. 23 Balecatur, Gamping, Sleman Yogyakarta 55295	
1.6	Nomor Telp/Fax ; Hp. :	-	
1.7	Hp :	08156853559	
1.8	Alamat Kantor :	Karang malang Yogyakarta 55281	
1.9	Nomor Telp/Fax :	0274 586168	
1.10	Alamat e-mail :	Antojsa_plsjogja@yahoo.com/hiryanto@uny.co.id	
1.11	Program Studi :	Pendidikan Luar Sekolah	
1.12	Mata kuliah yang diampu :	1	Psikologi Sosial (S1 PLS)
		2	Perkembangan Peserta Didik (PLS S1)
		3	Psikologi Umum (S1 PLS)
		4	Psikologi Pendidikan (S1 PLS)
		5	Pendidikan Keaksaraan dan Kesetaraan (S1 PLS)
		6	Pendidikan Berbasis Masyarakat (S1 PGSD)
		7	Ilmu Pendidikan (S1 Kependidikan UNY)
		9	Pendidikan Nasional (S1 PGSD)

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

2.1 Program	**S1**	**S2**	**S3**
2.2 Nama PT	IKIP Yogyakarta	UNPAD Bandung	
2.3 Bidang Ilmu	Pendidikan Luar Sekolah	Ilmu Psikologi	
2.4 Tahun Masuk	1986	1997	
2.5 Tahun Lulus	1992	2000	
2.6 Judul Skripsi/tesis/Disertasi	Motivasi berkoperasi dilihat dari Persepsi dan Status Sosial Ekonomi orangtua mahasiswa	Perkembangan Identitas bidang pekerjaan pada siswa SMU Ibu Pawiyatan Tamansiswa	
2.7 Nama pembimbing/Promotor	Dr. Wuradji, M.S Dr. Sodiq AK, M.Ed	Prof. Dr. Samsunuwiyati Mar'at Dr. Rismiyati	

III. PENGALAMAN PENELITIAN (5 TAHUN TERAKHIR)

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	**Jumlah (Rp)**
1	2013 (Anggota)	Manajemen Pengetahuan dan Informasi dalam pembangunan pendidikan daerah	DP2M Dikti	Rp. 100 jt
2	2013	Pengembangan media audio visual untuk pemberdayaan lansia	DP2M Dikti	RP 50 jt
3	2012 (Anggota)	Manajemen Pengetahuan dan Informasi dalam pembangunan pendidikan daerah	DP2M Dikti	Rp. 95 jt
4	2012 Ketua	Identifikasi Kearifan Lokal pada Insan Lanjut Usia dalam memahami tanda-tanda bencana Alam di DIY	DIPA UNY	Rp. 15 jt
5	2010	Kajian Rumah Pintar, Taman Pintar dan Komunitas Pintar	Dit Dikmas Ditjen PNFI Kemdiknas RI	Rp. 200 jt
6	2010	Evaluasi Efikasi Kebijakan menuju system Inovasi dalam pembangunan pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI)	Dit Dikmas PNFI Kemdiknas	200 jt
7	2010	Model Pengembangan Profesionalisme Penilik Pendidikan Luar Sekolah di Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta	FIP UNY	5 jt
8	2009	Pengembangan Model Evaluasi Kinerja Sektor Pendidikan	DP2M Dikti Depdiknas	85 jt
9	2009	Pemberdayaan Masyarakat Sekitar bagi Kelangsungan Hidup Lansia Miskin di DIY	DP2M Dikti Depdiknas	85 jt
10	2009	Efektivitas Penyelenggaraan Program Kursus Para Profesi dalam rangka Pengurangan Angka Pengangguran di DIY	FIP UNY	7 jt
11	2008	Efektivitas Program Pemberantasan Buta Aksara melalui Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik di kecamatan Pleret Bantul DIY	FIP UNY	7 jt
12	2008	Strategi Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 tahun di Kalimantan Selatan	DP2M Dikti Depdiknas	45 jt

IV PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYAKAKAT

No	Tahun	Judul Kegiatan	Pendanaan	
			Sumber	**Jumlah (Rp)**
1	2010	Penulisan dan pengkajian rumah pintar, taman pintar, dan komunitas	Dit Dikmas Kemdiknas	**200 jt**

		pintar		
2	2009	Peningkatan peran PKBM dalam peningkatan Kualitas sumberdaya manusia di PKBM Griya Mandiri.	PKBM Griya Mandiri	-
3	2009	Pelatihan tenaga pendidik PKBM Sejahtera, dengan judul: Strategi Pengelolaan dan Pengembangan PKBM	PKBM Sejahtera	
4	2008	Lokakarya Pemberdayaan Masyarakat dalam PLS yang diselenggarakan Bappeda Kab Bantul	Bapeda Bantul	
5	2008	Pelatihan peningkatan kualitas pembelajaran bagi Tutor Keaksaraan Fungsional di PKBM Tunas Harapan Pleret Bantul Yogyakarta	FIP UNY	
6	2008	Narasumber pada Seminar Desain Pengkajian Program Pembelajaran Paket A di BPKB DIY	BPKB DIY	
7	2007	Narasumber dalam acara Bintek Pengembangan Profesi Penilik, dengan materi Penyusunan Karya Tulis Ilmiah pada BPKB DIY	BPKB DIY	
8	2006	Narasumber dalam rangka pelaksanaan program Diklat Metode Pembelajaran Kejar Paket C setara SMA se Kabupaten Bantul pada SKB Bantul	SKB Bantul	

VI PENGALAMAN PENULISAN JURNAL ILMIAH (5 tahun terakhir)

No	Tahun	Judul Artikel	Vol	Jurnal
1	2006	Status dan Fungsi serta Peran Eyang (*Grantparent)* Menurut Pandangan dan Sikap Eyang di Lingkungan UNY	Vol. 11. Nomor 2 Oktober 2006	Jurnal Penelitian Humaniora
2	2007	Pemetaan Tingkat Pencapaian Mutu Program Pendidikan Anak Usia Dini	September 2007	Jurnal Diklus
3	2008	Identifkasi Kebutuhan Program Pendidikan Ketrampilan Bagi Anak Jalanan di Rumah Singgah Diponegoro Yogyakarta	Maret 2008	Jurnal Ilmiah Teknodica
4	2009	Efektivitas Program Pemberantasan Buta Aksara Melalui Kegiatan KKN Tematik di kecamatan Pleret , Kab Bantul.	Edisi Maret 2009	Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan
5	2009	Penerapan Konsep Andragogi sebagai Upaya Peningkatan mutu lulusan di Bandiklat propinsi DIY	Vol 4. No. 2 Desember tahun 2009	Jurnal VISI
6	2010	Efektivitas Penyelenggaraan Program Kursus Para Profesi dalam pengurangan angka pengangguran di DIY	Edisi Maret 2010	Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan

I. PENGALAMAN PENULISAN BUKU

No	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit
1	2007	Perkembangan Peserta Didik	183	UNY Pres

II. PENGALAMAN PEROLEHAN HKI

No	Tahun	Judul/Tema HKI	Jenis	No Pendaftaran/ Setifikat

III. PENGALAMAN RUMUSAN KEBIJAKAN PUBLIK/REKAYASA SOSIAL LAINNYA

No	Tahun	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

XII. PENGHARGAAN YANG PERNAH DIRAIH

1. Satyalancana karya satya 10 tahun dari presiden RI tahun 2003
2. Peserta terbaik II lomba karya tulis dosen tingkat nasional dari Mendiknas tahun 2005

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Hibah Kompetensi.

Yogyakarta, 5 Desember 2013

METERAI TEMPEL
FCFD4ACF024710522
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Pengusul,

(Hiryanto, M.Si)

BIODATA ANGGOTA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Entoh Tohani, M.Pd		
2	Jenis Kelamin	Laki-laki		
3	Jabatan Fungsional	Lektor		
4	NIP/NIK	198005122005011001		
5	NIDN	0012058003		
6	Tempat dan Tanggal lahir	Pandeglang, 12 Mei 1980		
7	Nomor Telp/Fax	-		
8	Nomor HP	082392902928		
9	Alamat Kantor	Kampus FIP Karang Malang Yogyakarta 55281		
10	Nomor Telp/Fax	0274-586168		
11	Alamat e-mail	**entds@yahoo.com ; tohani@uny.ac.id**		
12	Lulusan yang telah dihasilkan	S1 = 2 orang	S2 = - orang	S3 = - orang
13		1. Pendidikan dan Pembangunan 2. Perencanaan Program PLS 3. Pengembangan Program PLS 4. Statistika 5. Pendidikan Berbasis Masyarakat 6 Ilmu Pendidikan		

B. Riwayat Pendidikan

Program :	S1	S2	S3
Nama PT	UNY	UNY	-
Bidang Ilmu	Pendidikan Luar Sekolah	Pendidikan Luar Sekolah	
Tahun Masuk	1999	2007	
Tahun Lulus	2003	2010	
Judul Skripsi/Tesis/ Disertasi	Upaya pengembangan Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Propinsi DIY	Evaluasi Kelembagaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai Agent Pengembang Masyarakat di Kab. Bantul, DIY	
Nama Pembimbing/ Promotor	Prof. Yoyon Suryono RB. Suharto, M.Pd	Sumarno, Ph.D	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Kedudukan	Sumber dana
1	2013	Pengembangan *Community of Practice* Berbasis Modal Sosial guna Peningkatan Mutu Pendidikan Kewirausahaan Masyarakat	Ketua	DIKTI
2	2013	Model Pendidikan Sadar Lingkungan Berbasis Kearifan Lokal di Wilayah Bencana Gunung Merapi	Anggota	DIKTI
3	2013	Model Pendidikan *Life Skills* Berbasis 4-H (Hand, Head, Health, Heart) melalui Experiential Learning guna Mengatasi Kemiskinan Perdesaaan	Anggota	DIKTI
5	2012	Manajemen Pengetahuan dan Informasi dalam Pembangunan Daerah	Anggota	DP2M Dikti
6	2012	Muatan Modal Social, Modal Manusia, dan Modal Kultural dalam Pendidikan	Anggota	FIP UNY
7	2010	Pendidikan Nonformal dan Pengurangan Kemiskinan di Pedesaan (Pendekatan Pengembangan Model Pendidikan Kecakapan Hidup) di DIY	Anggota	DP2M Dikti
8	2010	Kinerja Pemasaran Pendidikan Nonformal Di Provinsi DIY	Anggota	FIP UNY
9	2009	Evaluasi Evaluasi Program Pendidikan Non-Formal Berbasis Pendidikan Kecakapan Hidup Dalam Mengatasi Kemiskinan Di Pedesaan	Anggota	DP2M Dikti
10	2009	Efektivitas program Kursus Para Profesi di Kabupaten Sleman	Anggota	FIP UNY
11	2009	Strategi Pengembangan Kelembagaan PKBM di Kab. Bantul DIY	Anggota	FIP UNY
12	2008	Implementasi Pendekatan *Awareness, Desire, Knowledge, Ability, and Reinforcement* (ADKAR) dalam Pengelolaan Program *Life Skills* di Provinsi DIY	Ketua	DP2M Dikti

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	**Tahun**	**Judul Kegiatan**	**Pendanaan**	
			Sumber	**Jumlah (Rp)**
1	2012	Pengembangan lembaga PKBM, Pengembangna wilayah binaan	FIP	

2	2012	Pelatihan PAUD Rumah Pintar (Pengembangan Lembaga dan Program Rumah Pintar)	PPs UNY	
3	2012	Peningkatan Mutu Pengelolaan PKBM	Forum PKBM	
4	2012	Lokakarya Pengembangan Model Kampung Literasi	P2PNFI Reg. 2 Ungaran	
5	2010	Penulisan dan pengkajian rumah pintar, taman pintar, dan komunitas pintar	Dit Dikmas Kemdiknas	**200 jt**
6	2010	Penyusunan draft uji kompetensi pamong belajar	P2PNFI Reg 2 Ungaran	-
7	2010	Pelatihan kewirausahan bagi pemuda	FIP UNY	3 jt
8	2009	Peningkatan Kemampuan perencanaan program bagi organisasi pemuda	FIP UNY	3 jt
9	2009	Pelatihan manajemen pengembangan PKBM	FIP UNY	3 jt

E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 5 tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Kapasitas Kultural Pemimpin Informal dalam Menciptakan Masyarakat Harmonis	Jurnal Pembangunan, PPs UNY	Pendidikan, Vol. 1, Juni 2012
2	Kinerja Pemasaran Pendidikan Nonformal di DIY	Jurnal Penelitian Pendidikan	Vol3, No. 5, 2011
3	Evaluasi Kelembagaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai Agent Pengembangan Masyarakat di DIY	Jurnal VISI PTKP-NF,	Vol. 5, No. 2 Desember 2010
4	Evaluasi Program Pendidikan Non-Formal Berbasis Pendidikan Kecakapan Hidup Dalam Mengatasi Kemiskinan Di Pedesaan	Jurnal PEP, Pusbidjaknov, Balitbang, Kemdiknas	Vol. 2, Tahun I Agustus 2010
5	Pemetaan Tingkat Mutu PKBM di DIY	Jurnala DIKLUS PLS FIP UNY	Vol 14, No. 1, 2010
6	Strategi Pengembangan PKBM di DIY	Jurnal penelitian, September 2009	Vol. 3, No 2, September 2010

7	Prosiding: Evaluasi Evaluasi Program Pendidikan Non-Formal Berbasis Pendidikan Kecakapan Hidup Dalam Mengatasi Kemiskinan Di Pedesaan	Lemlit UNY	ISBN: 978-602-8429-27-6
8	Evaluasi Mutu PNF dalam konteks pemberdayaan masyarakat	Jurnal penelitian Pendidikan FIP	Vol 2, No 2 Sept 2009
9	Implementasi ADKAR Approach dalam program pendidikan *life skills* di DIY	Lemlit UNY	Jurnal Kependidikan, Mei 2009

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama kegiatan Judul Buku	Judul Makalah	Waktu dan Tempat
1			

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Hal.	Penerbit
1	Peningkatan Kemampuan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)	2007	139	Dit Dikmas Kemdiknas
2	Rumah Pintar Paduko Berhalo, dalam Rumah Pintar dan Komunitas Pintar	2011		

H. Pengalaman Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul / Tema HKI	Jenis	Nomor Pendaftaran/ Sertifikat

I. Pengalaman Rumusan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema/Jenis Rekasaya Sosial Lainnya Yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

J. **Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Dan apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu syarat pengajuan Hibah Penelitian Kompetensi.

Yogyakarta, 5 Desember 2013
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN BANGSA
TGL. 20
83C84ACF024710527
ENAM RIBU RUPIAH
6000
DJP

Entoh Tohani, M.Pd.

INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA

MANAJEMEN INFORMASI DAN PENGETAHUAN DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH

TIM PENYUSUN

SUMARNO, Ph.D./0026024803
Drs. HIRYANTO, M.Si./0017066504
ENTOH TOHANI, M.Pd./0012058003

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
NOVEMBER 2013

INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA
MANAJEMEN BERBASIS PENGETAHUAN DAN INFORMASI DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap	:	4. Dinas Pendidikan	: Kota/ Sleman/ Bantul Diknas/ Bantul Dikmenof/ Gunung Kidul./ Kulon Progo*
2. Pendidikan terakhir	: SMA/Diploma/S1/S2/S3*	5. Bagian/Unit/Seksi	: PAUD/Dikdas/Dikmen/PNF/SMA/SMK* Lainnya: .....
3. Jenis Kelamin	: Laki-laki/ Perempuan*	6. Jabatan	: .....

**lingkari yang sesuai*

B. PENTUNJUK PENGISIAN

1. Setiap set instrumen diisi sendiri-sendiri oleh: pejabat di tingkat Dinas, dan tingkat masing-masing Sub-Dinas/ Bidang yang ada.
2. Setiap set instrumen terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu:
   a. Program/kebijakan aksesibilitas atau perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan.
   b. Program/kebijakan peningkatan dan pengembangan kualitas pendidikan kabupaten/ kota.
   c. Program/kebijakan peningkatan akuntabilitas tatakelola (*governance)* Dinas Pendidikan kabupaten/kota.
3. Setiap bagian berisi sejumlah pertanyaan, dan setiap butir pertanyaan disediakan dua tahapan cara mengisi/menjawab:
   a. <u>Beberapa butir rinci</u>, untuk ditandai butir yang mana saja sudah terjadi atau sudah dilakukan.
   b. <u>Rangkuman</u> berupa penilaian diri yang dituangkan di dalam 5 (lima) peringkat jawaban.
4. Bapak/Ibu dimohon untuk mencermati pertanyaan yang tersedia, kemudian contrenglah (√) pada kotak yang tersedia, sesuai dengan kondisi yang ada di instansi Bapak/Ibu.
   a. untuk rincian (1a)
   b. untuk rangkuman (1b);

   Setelah Bapak/Ibu menberikan tanda contreng pada butir-butir rinci, lanjutkan dengan mengisi kotak dibawahnya, sesuai dengan kriteria persentase yang dicapai, dengan memberikan tanda contreng (√) pada kotak yang sesuai. Semakin banyak contrengan pada butir rinci, semakin besar persentase pada isian rangkuman penilaian diri <u>yang objektif berdasarkan fakta.</u>
5. Kolom keterangan disediakan untuk dua keperluan:
   a. Contoh dari butir-butir yang sudah tersedia; atau
   b. Tambahan; jika ada hal-hal yang belum ada dalam jawaban yang tersedia, Bapak/Ibu dapat memberikan pada kolom keterangan
6. Untuk kolom skor tidak usah diisi, akan diisi oleh petugas.
7. Sebelum instrument dikumpulkan mohon sekali lagi dicermati, mungkin ada pertanyaan yang belum terisi/terjawab.

INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA
MANAJEMEN BERBASIS PENGETAHUAN DAN INFORMASI DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH
(ASPEK MUTU PENDIDIKAN)

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>1. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan data mengenai input pendidikan?

☐ Jumlah peserta didik
☐ Sumberdaya manusia (guru, pamong, kepala satuan pendidikan, pengawas, admin)
☐ Rasio sumberdaya manusia/siswa
☐ Prasarana (gedung/ ruang, mebelair)
☐ Sarana (buku, lab)
☐ Dana (sumber: kab/kota, provinsi, pusat, masyarakat),
☐ Rencana program (kurikuler, ekstrakul, mulok)
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>2. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan data mengenai proses atau efesiensi pendidikan?

☐ Siswa (efisiensi internal, kelulusan, putus sekolah, tinggal kelas),
☐ Hari efektif, jam kosong, hari libur/cuti
☐ Pemanfaatan sarana-prasarana, lab, perpustakaan
☐ Ketepatan pemanfaatan dana
☐ Keterlaksanaan/pelaks program
☐ Asesmen kemajuan hasil belajar
☐ Keefektifan pelaksanaan supervisi.
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>3. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan data mengenai output pendidikan?

☐ Perkembangan jumlah dan persentase lulusan</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Perkembangan mutu/nilai lulusan,
☐ Prestasi siswa dalam berbagai bidang
☐ Prestasi/kinerja guru,
☐ Pretasi/ kinerja satuan pendidikan.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan data mengenai outcome pendidikan?

☐ Perkembangan APK/APM dikdas
☐ Perkembangan APK/APM dikmen
☐ Angka transisi antar jenjang pendidikan
☐ Kelanjutan pendidikan & prestasi,
☐ Keterserapan lulusan SMK
☐ Keterserapan tamatan LPK
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>5. Apakah personalia Dinas menggunakan data dan informasi yang diperoleh mengenai input, proses, output dan outcomes pendidikan dalam pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu pendidikan?

☐ Sebagai dasar analisis masalah mutu
☐ Bantu pemetaan masalah mutu
☐ Identifikasi pilihan pemecahan masalah
☐ Penentuan dan perumusan cara peningkatan mutu pendidikan
☐ Acuan pembanding dalam pelaksanaan cara peningkatan mutu
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>6. Apakah setiap unit/subdinas di jajaran dinas membangun komitmen terhadap keterlaksanaan dan keberhasilan keputusan dalam pemecahan masalah mutu pendidikan?

☐ Memiliki data/informasi relevan dengan cakupan tugas</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Memanfaatkan data/informasi sebagai acuan pelaksanaan tugas
☐ Peka terhadap kesalahan data/ informasi
☐ Memutakhirkan data/informasi
☐ Melakukan pengecekan dg data /informasi terkait dari unit lain
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>7. Apa yang dilakukan personalia Dinas untuk menindaklanjuti pengalaman keberhasilan memanfaatkan data dalam memecahkan masalah mutu pendidikan?

☐ Melakukan pembentukan memori kolektif
☐ Melakukan pengolahan memori kolektif
☐ Melakukan pengayaan akumulatif
☐ Melakukan pemeliharaan memori kolektif
☐ Melakukan pengimbasan memori kolektif
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>8. Bagaimana tindaklanjut yang dilakukan para staf Dinas terhadap pengalaman kegagalan dalam pemakaian data/informasi untuk memecahkan masalah mutu pendidikan?

☐ Berusaha melupakan kegagalan
☐ Mencari penyebab kegagalan
☐ Mencari kelemahan, kekurangan, atau kesalahan pada data/informasi
☐ Melakukan koreksi atas koleksi data/informasi
☐ Mencari kelemahan pada pemanfaatan data/informasi dan konsekuensinya
☐ Mencegah terjadinya pengulangan kelemahan dalam pemecahan masalah
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>9. Apa saja yang menjadikan personalia Dinas memiliki kebutuhan akan pengetahuan baru tentang cara peningkatan mutu pendidikan?

☐ Menyadari masalah mutu pendidikan daerah yang sebelumnya tidak disadari
☐ Menyadari masalah mutu pendidikan daerah yang sebelumnya tidak ada
☐ Menyadari masalah mutu pendidikan daerah yang sebelumnya sudah diprediksikan
☐ Ada kebutuhan pengetahuan baru untuk menjelaskan sulitnya meningkatkan mutu pendidikan daerah
☐ Adanya kebutuhan kebutuhan pengetahuan baru untuk mengantisipasi kejadian terkait dengan mutu pendidikan daerah
☐ Ada kesenjangan antara teori dengan praktik dalam peningkatana mutu pendidikan daerah
☐ Ada kebutuhan pengetahuan baru untuk menjelaskan sulitnya meningkatkan mutu pendidikan daerah
☐ Adanya kebutuhan pengetahuan baru untuk mengantisipasi kejadian terkait dengan mutu pendidikan daerah
☐ Ada perubahan lingkungan pendidikan yang menuntut pengetahuan baru untuk peningkatan mutu pendidikan daerah
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>10. Bagaimana para staf/personalia Dinas memiliki keinginan untuk belajar guna memperoleh pengetahuan tentang cara peningkatan mutu pendidikan ?

☐ Menyadari kegagalan sebagian/ seluruh manajemen mutu pendidikan daerah
☐ Mencermati kelemahan dalam manajemen mutu pendidikan daerah
☐ Mencermati kesalahan dalam manajemen mutu pendidikan daerah
☐ Menggali potensi daerah yang kurang tergali secara optimal utk peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Mewaspadai ancaman terhadap mutu pendidikan daerah
☐ Mencermati berbagai kendala dalam manajemen mutu pendidikan daerah
☐ Melihat keberhasilan daerah lain dalam peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyadari keinginan untuk menciptakan layanan prima dalam pembangunan daerah</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>11. Bagaimana para staff/personalia Dinas menemukan dan mengumpulkan pengetahuan tentang cara peningkatan mutu pendidikan?

☐ Menggali informasi dari berbagai sumber pengetahuan baru (buku ilmiah, jurnal, hasil penelitian)
☐ Menghadirkan nara sumber/ konsultan dalam peningkatan mutu pendidikan
☐ Mengkaji best practice satuan penndidikan yang sukses dalam peningkatan mutu
☐ Mengkaji best practice guru/ pendidik sukses dalam melaksanakan pendidikan yang bermutu
☐ Mengkaji best practice dari pengawas yang berhasil dalam supervisi mutu pendidikan
☐ Mengkaji berbagai peraturan mengenai manajemen mutu pendidikan dalam pembangunan pendidikan daerah
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>12. Bagaimana para staf/personalia Dinas mengidentifikasi dan merumuskan pengetahuan yang baru diperoleh tentang cara peningkatan mutu pendidikan?

☐ Merumuskan target mutu yang harus dapat dicapai (tingkat kelulusan, nilai kelulusan)
☐ Merumuskan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu proses pelaksanaan pendidikan daerah dan mencapai target yang diharapkan
☐ Merumuskan apa saja yang perlu diadakan atau dilakukan agar peningkatan mutu proses pendidikan dapat dilakukan
☐ Melakukan diskusi mengenai isu/masalah peningkatan mutu pendidikan daerah dengan sesama staf
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>13. Apa saja upaya yang para staf Dinas lakukan untuk merenungkan kembali makna rumusan pengetahuan baru tentang cara peningkatan mutu pendidikan?

☐ Membandingkan konsep peningkatan mutu pendidikan daerah yang baru saja dirumuskan dengan rumusan sebelumnya.
☐ Mempertimbangkan manfaat nyata dari pengetahuan yang baru saja dirumuskan untuk meningkatkan mutu pendidikan daerah di masa depan
☐ Mempertimbangkan konsekuensi pengetahuan tentang peningkatan mutu pendidikan yang baru saja dirumuskan bagi dinas pendidikan, misal daya dukung pembiayaan dan sumberdaya manusia.
☐ Mempertimbangkan kelaikan pengetahuan yang baru saja dirumuskan dapat dilaksanakan atau tidak untuk memperbaiki mutu pendidikan daerah
☐ Mempertimbangkan kemungkinan keberhasilan konsep yang baru untuk menghasilkan kemajuan nyata dalam peningkatan mutu pendidikan daerah
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>14. Bagaimana para staf dinas menyempurnakan rumusan pengetahuan tentang cara peningkatan mutu pendidikan yang baru ditemukan?

☐ Mendiskusikan konsep dengan berbagai pihak yang berpengalaman atau keahlian yang relavan degnan peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Membangun kesepahaman dan komitmen jajaran dinas terhadap konsep peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Menyempurnakan kembali rumusan tentang cara peningkatkan mutu pendidikan daerah
☐ Melakukan penataan hubungan antara satu konsep dengan konsep lain yang berhasil dirumuskan. (concept maps)
☐ Melakukan penyesuaian konsep peningkatan mutu pendidikan dengan konteks kondisi daerah
☐ Membanguan kecerdasaran buatan berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan daerah
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>15. Apa saja hal yang dilakukan oleh Dinas agar pengetahuan baru tentang peningkatan mutu pendidikan diketahui, dimilikii, dan dikuasai bersama oleh segenap jajaran dinas pendidikan?

☐ Membuat kebijakan untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan melalui berbagai media dan saluran komunikasi
☐ Memberikan arahan kepada segenap jajaran dinas pendidikan bahwa dapat mengakses informasi/ pengetahuan baru.
☐ Menyediakan petugas yang dapat menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan
☐ Menyediakan media cetak untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: selabaran, poster, leaflet dan yang sejenis
☐ Menyediakan media elektronik untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: web, intranet, internet, telepon
☐ Menyediakan dana untuk penyebaran pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan
☐ Menyediakan kesempatan konsultasi guna penyebaran pengetahuan baru kepada semua pihak
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>16. Apa saja hal yang dilakukan oleh Dinas untuk mencari atau menciptakan peluang agar setiap pengetahuan baru tentang peningkatan mutu pendidikan diterapkan/dimanfaatkan secara luas?

☐ Melakukan perbaikan mutu pendidikan daerah berdasarkan informasi/pengetahuan baru yang berkembang di dinas pendidikan.
☐ Melakukan perintisan model peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis informasi/ pengetahuan bersama di kalngan dinas pendidikan.
☐ Menilai kinerja jajaran dinas pendidikan berdasarkan kreatifitas di dalam peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Memberikan pengakuan/ r*ewards* kepada jajaran dinas pendidikan yang berprestasi dalam peningkatan mutu pendidikan.
☐ Memberikan sanksi kepada jajaran dinas pendidikan yang merugikan peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Menyediakan alokasi dana untuk pembaharuan dalam peningkatan mutu pendidikan daerah.</td><td></td><td></td></tr>
</table>

PERTANYAAN	KETERANGAN	SKOR 0 - 5 (Diisi Petugas)
Kriteria (%) 0 20 40 60 80 100		
17. Apa saja hal yang dilakukan oleh Dinas guna mempersiapkan staf-staf agar menguasai dan memiliki komitmen memanfaatkan pengetahuan baru tentang peningkatan mutu pendidikan ? ☐ Mendidik/melatih jajaran dinas pendidikan agar kompeten dan komitmen meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan pengetahuan. ☐ Mendiskusikan berbagai gagasan dan kemungkinan target pengembangan/peningkatan mutu pendidikan daerah. ☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana program kerja peningkatan mutu pendidikan daerah. ☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana penganggaran program kerja peningkatan mutu pendidikan daerah. ☐ Melakukan pendampingan pada jajaran dinas pendidikan dalam program-program peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Mempekerjakan tenaga ahli/ konsultan dalam peningkatan mutu pendidikan daerah. Kriteria (%) 0 20 40 60 80 100		[ ]
18. Apa yang dilakukan para staf untuk berbagi pengalaman penerapan pengetahuan baru tentang peningkatan mutu pendidkan ke pada segenap staf di jajaran dinas? ☐ Melakukan diskusi berkala jajaran dinas pendidikan tentang kemajuan dalam peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Melakukan diskusi spontan berkala jajaran dinas pendidikan tentang persoalan dalam peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Mendiskusikan dengan skeolah/ satuan pendidikan mengenai kemajuan dan persoalan dalam peningkatan mutu pendidikan ☐ Membuat jurnal internal kalangan terbatas jajaran dinas pendidikan pendidikan tentang berita kegiatan peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Memberitakan ke masyarakat luas kegiatan dan kemajuan dalam peningkatan mutu pendidikan ☐ Diunggah ke web / portal dinas pendidikan dan atau pemerintah daerah.		[ ]

PERTANYAAN	KETERANGAN	SKOR 0 - 5 (Diisi Petugas)
Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		
19. Apakah yang dilakukan oleh Dinas untuk membangun suatu model pangkalan informasi atau pengetahuan keras baru (misal konsep, rumus, model) yang mutakhir tentang aksesibilitas pendidikan ? ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi berdasarkan indikator kinerja kunci untuk menampilkan kemajuan hasil yang dicapai dalam peningkatan mutu pendidikan ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi mutu pendidikan daerah yang yang akurat dan mutakhir ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi mutu pendidikan daerah yang fungsional, dipakai dalam pembuatan keputusan ☐ Membuat kumpulan data/ infrmasi dalam bentuk arsip atau dokumen cetak tentang peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Membuat kumpulan data/ infrmasi dalam format CD/ elektronik tentang peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Mengemas data / informasi ke dalam tampilan visual (model, pola, diagram) tentang peningkatan mutu pendidikan daerah yang informatif, menarik dan mudah difahami ☐ Menyusun daftar Indeks tercetak, untuk memudahkan peyimpanan dan pencarian informasi tentang peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Pangkalan data tentang peningkatan mutu pendidikan daerah yang diunggah ke internet (online database) Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		[ ]
20. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Dinas agar informasi mutakhir tentang mutu pendidikan dapat diakses oleh semua jajaran dinas pendidikan? ☐ Menyediakan sistem informasi tentang peningkatan mutu pendidikan yang mendorong jajaran dinas pendidikan utk memanfaatkannya ☐ Menjaga keamanan informasi / pengetahuan agar tidak diakses oleh yang tidak berhak ☐ Mencegah penyalahgunaan informasi tentang peningkatan mutu pendidikan daerah ☐ Menyediakan biaya operasional sistem informasi/ pengetahuan tentang peningkatan mutu pendidikan ☐ Menyediakan perangkat teknologi informasi memadai secara kuantitas dan kualitas agar dapat		[ ]

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>digunakan oleh staf/ pihak lain
☐ Mengatur sistem akses informasi tentang kemajuan mutu pendidikan yang tepat dan memadai
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>21. Apakah Dinas menyediakan pusat informasi/pengetahuan untuk memberikan dukungan pada setiap proses pembuatan keputusan mutakhir tentang peningkatan mutu pendidikan?
☐ Menyediakan pusat informasi/pengetahuan tentang kemajuan mutu pendidikan mudah digunakan oleh para pengambil kebijakan pendidikan
☐ Menyediakan sistem pendukung pembuatan keputusan tentang peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Menyediakan system untuk mendapat umpan balik tentang mutu pendidikan, langsung dari pihak pengguna
☐ Menyediakan system penyebaran informasi/pengetahuan tentang kemajuan mutu pendidikan
☐ Menyediakan teknologi pencarian informasi/pengetahuan untuk memudahkan akses mencari pengetahuan baru tentang kemajuan mutu pendidikan
☐ Menyediakan sistema penjamianan kualitas dalam pengambilan kebijakan pendidiakn tentang peningkatan mutu pendidikan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>22. Apakah yang dilakukan Dinas agar pengetahuan baru dapat menjadi milik segenap jajaran dinas pendidikan?
☐ Membangun sistem yang mendorong orang untuk berbagai pengetahuan tentang kesuksesan di dalam peningkatan/ pengembangan mutu pendidikan
☐ Mewujudkan sistem yang bermanfaat untuk mendeteksi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas terkait dg peningkatan mutu pendidikan.
☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar sambil melaksanakan tugas (learning by doing) pengembangan mutu pendidikan
☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar dengan mengamati (learning by observation) tentang pengembangan mutu pendidikan.
☐ Menyediakan pertemuan tatap muka untuk berbagi di antara jajaran dinas pendidikan mengenai</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>upaya dan kemajuan dalam peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>23. Apakah yang dilakukan para staf Dinas dalam memperkaya dan memperkuat pengetahuan hal-hal baru mengenai mutu pendidkan di dalam jajaran dinas pendidikan?

☐ Melakukan diskusi rutin jajaran dinas pendidikan utk saling memperkaya, memperluas, dan memperkuat wawasan tentang mutu pendidikan.
☐ Menumbuhkan kebersamaan dan saling memahami antar jajaran dinas pendidikan dalam hal peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Menghidupkan suasana saling membelajarkan bersama insidental tentang upaya peningkatan mutu pendidikan.
☐ Membangun lingkungan antar sesama jajaran dinas pendidikan yang luwes sebagai komunitas belajar
☐ Membangun komitmen kepada sesama jajaran dinas pendidikan untuk senantiasa mencari, menemukan, memiliki dan menggunakan pengetahuan baru mengenai peningkatan askes pendidikan
☐ Menyediakan fungsi pendampingan atau layanan konsultasi dalam peningkatan mutu pendidikan daerah.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>24. Apakah yang dilakukan Dinas dalam menumbuhkan budaya pengembangan organisasi dinas pendidikan berbasis pengetahuan dalam peningkatkan mutu pendidikan?

☐ Menghidupkan kebiasaan berbagi pengetahuan secara informal
☐ Mengembangkan budaya gemar mencari pengetahuan baru misal gemar membaca dan melek berbagai informasi
☐ Menumbuhkan kebiasaan berbagi pengetahuan/ informasi secara formal misal dalam rapat rutin
☐ Menyediakan kesempatan kepada staff untuk mengikuti kegiatan peningkatan profesionalitas
☐ Melakukan pendokumentasian yang tertib dan fungsional, atas semua informasi/pengetahuan yang diperoleh secara kolektif</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>25. Apa saja hal yang dilakukan oleh para staf untuk mencari tahu “mengapa” dan “bagaimana” kejadian dalam peningkatan mutu pendidikan baik kejadian yang diharapkan maupun tidak diharapkan?

☐ Merumuskan indikator terukur dari keterlaksanaan dan target dari program2 peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Memantau keterlaksanaan program-program peningkatan mutu pendidikan daerah (kesesuaian dg rencana & peraturan; kendala; dukungan)
☐ Mengumpulkan data tentang capaian target kinerja program peningkatan mutu pendidikan daerah secara berkala
☐ Memetakan perkembangan kualitas kurikulum satuan pendidikan
☐ Memetakan perkembangan kualitas proses pendidikan.
☐ Memetakan perkembangan prestasi belajar
☐ Mengidentifikasi penyimpangan dalam pengujian, termasuk ujian nasional
☐ Diskusi terfokus mengenai kejadian-kejadian dengan para pihak yang kompeten.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>26. Apa saja hal yang dilakukan para staf Dinas untuk memaklumi mengapa sesuatu terjadi atau tidak terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan daerah?

☐ Mencari penyebab kemacetan (stagnasi) dalam peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Menemukan penjelasan bagaimana penyimpangan terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan
☐ Menemukan penyebab kegagalan/ kesulitan peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Menemukan penjelasan kisah sukses pencapaian prestasi dalam pengembangan mutu pendidikan.
☐ Menyediakan help desk system (system bantuan berbasis kasus yang pernah ada)
☐ Bertanya dan/atau konsultasi kepada ahli mencari faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan daerah
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>27. Apakah para staf Dinas berupaya menghasilkan pemikiran yang arif berdasarkan pemahaman mengapa sesuatu terjadi atau tidak terkait dengan peningkatan mutu pendidikan daerah?

☐ Mencetuskan ide peningkatan kinerja guru/ pendidik
☐ Mencetuskan gagasan peningkatan kualitas sarana-prasarana pendidikan
☐ Mencetuskan ide perbaikan kurikulum satuan pendidikan
☐ Mencetuskan ide peningkatan kualitas proses KBM
☐ Menghasilkan ide peningkatan hari/jam efektif di satuan pendidikan
☐ Mengsingkronkan ide peningkatan mutu dengan standar nasional pendidikan
☐ Melahirkan gagasan baru di atas standard nasional pendidikan
☐ Menilai ketepatan setiap ide baru peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Menilai kualitas setiap ide baru peningkatan mutu pendidikan daerah.
☐ Membudayakan prinsip akuntabilitas layanan publik dalam hal peningkatan mutu pendidikan.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>28. Apakah yang dilakukan oleh Dinas untuk mengembangkan kinerja dinas dalam peningkatan mutu pendidikan daerah melalui penggunaan proses kebijakan berbasis pengetahuan?

☐ Merumuskan deskripsi tugas dan kewenangan yang memberikan kesempatan/tantangan kreatif.
☐ Pembuatan kebijakan yang jelas sebagai acuan, dengan tetap menyediakan ruang utk kreatif.
☐ Menyediakan standar kinerja minimal yang jelas
☐ Menyediakan pembantu pelaksana teknis bila dibutuhkan
☐ Menyediakan sarana misal ruang, dana, tempat, dan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi lahirnya ide kreatif peningkatan mutu pendidikan.
☐ Menyediakan berbagai stimulan agar terjadi improvisasi/inovasi mutu proses pendidikan
☐ Menghargai munculnya gagasan kreatif dari bawahan utk meningkatkan mutu pendidikan
☐ Memberikan penilaian yang kurang terhadap staf yang tidak pernah menghasilkan ide kreatif.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>29. Apa saja infrastruktur yang disediakan oleh Dinas untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal peningkatan mutu pendidikan?</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>
☐ Menyediakan task force pelaksana manajemen pengetahuan mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Menyediakan fasilitas kerja misal ruangan, intranet, internet, dsb dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Menyediakan pendanaan yang memadai dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Membangun kepemimpinan yang transformative/ dialogis dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Membangun tata hubungan sosial, iklim kerja, dan budaya kerja yang humanis dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>
30. Apa yang dilakukan oleh Dinas guna mengembangkan sumberdaya manusia/staf untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam peningkatan mutu pendidikan?

☐ Menyelenggarakan program-program pendidikan dan latihan mengenai manajemen pengetahuan bagi para staf
☐ Mendayagunakan tenaga ahli bidang SIM atau manajemen pengetahuan dalam realisasi kebijakan baru berbasis pengetahuan guna peningkatan mutu pendidikan daerah
☐ Mengikutsertakan para staf untuk mengikuti berbagai kegiatan magang ke instansi lain yang berhasil
☐ Menyediakan bantuan bantuan studi lanjut bagi para staff guna memperdalam pemahaman mengenai manajemen pengetahuan untuk peningkatan mutu pendidikan
☐ Memberikan dorongan moril maupun non moril kepada para staff untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal akses pendidikan
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>KETERANGAN</th><th>SKOR
0 - 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>31. Apa yang dilakukan oleh Dinas untuk memperkuat dan mengendalikan pencerahanan ke semua jajaran dinas dalam peningkatan mutu pendidikan berbasis pengetahuan baru?

☐ Melakukan kegiatan sosialisasi yang efektif dan kontinyu dalam bentuk pengumuman, edaran, dan pemberitaan mengenai peningkatan mutu pendidikan berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan prosedur baku yang jelas mengenai implementasi peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan indikator-indikator keberhasilan kunci yang perlu dicapai dalam mengenai peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan arahan tindakan yang tepat dalam implementasi peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan berbagai kegiatan bimbingan teknis dalam jajaran dinas pendidikan mengenai pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan penghargaan yang layak bagi para staff atau jajaran dinas pendidikan yang berhasil dalam pelaksanaan upaya peningkatan mutu pendidikan daerah berbasis pengetahuan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>32. Apakah saja program inovatif atau kebijakan yang dihasilkan Dinas mendasarkan pada pengetahuan baru yang didapat guna peningkatan mutu pendidikan?

☐ Penerapan pendidikan yang arif, humanis, dan religious
☐ Pendidikan karakter dan budi pekerti
☐ Perubahan pendekatan perpusat kepada guru dengan pendekatan dialogis
☐ Peningkatan motivasi dan budaya belajar siswa
☐ Evaluasi berbasis refleksi siswa dalam mementukan keberhasilan belajar
☐ Pendidikan yang berorientasi kepada keberhasilan pembangunan berkelanjutan
☐ Pendidikan literasi teknologi, informasi, hukum, dll.
☐ Kebijakan sinkronisasi harapan pencapaian hasil belajar dari pusat/daerah/lembaga dengan harapan pencapaian hasil belajar siswa
☐ Peningkatan kepuasan siswa terhadap layanan pendidikan
☐ Peningkatan prestasi akademik siswa antar jenjang, dan jalur pendidikan
☐ Peningkatan prestasi non akademik siswa antar jenajng, jalur, dan antar waktu
☐ Peningkatan kualtias lulusan yang studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi</td><td></td><td></td></tr>
</table>

PERTANYAAN	KETERANGAN	SKOR 0 - 5 (Diisi Petugas)
☐ Koordinasi dengan para alumni lembaga pendidikan ☐ Pemberian fasilitasi lulusan untuk membuka lapangan kerja mandiri atau berkelompok ☐ Program kemitraan dengan orang tua dalam pelaksanaan layanan pendidikan ☐ Pemberian layanan bertemu, berdiskusi, dan konsultasi terprogram dengan orangtua siswa ☐ Peningkatan nilai, pengetahuan, dan skills personalia pendidikan yang sesuai dengan perubahan tupoksi ☐ Peningkatkan melek TIK yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan ☐ Penyelenggaraan kompetisi edukatif di kalangan tenaga pendidikan ☐ Pengembangan system tata among diantara para pendidik dan tenaga pendidikan ☐ Pengembangkan budaya gemar belajar dan membaca bagi tenaga pendidikan ☐ Peningkatan kemampuan memecahkan masalah mutu pendidikan melalui komunitas belajar ☐ Peningkatan kemampuan melakukan kajian/penelitian pada segenap tenaga kependidikan ☐ Pengembangan kepemimpinan demokratis dan transformative dalam penyelenggaraan pendidikan ☐ Peningkatan kapasitas pengembangan organisasi pendidikan ☐ Pengembangan kapasitas management tim dalam organisasi pendidikan ☐ Peningkatan kemampuan manajemen informasi berbasis kinerja ☐ Pencegahan pemborosan atau ketidakefesienan penggunaan sumberdaya secara internal ☐ Pencegahan pemborosan atau ketidakefesienan penggunaan waktu ☐ Peningkatan kerja sama dengan dunia industri dalam hal pembelajaran dan penyaluran lulusan ☐ Pembinaan kelompok-kelompok masyarakat yang dapat berpotensi menjadi sumber belajar ☐ Peningkatan kerja sama dengan pihak lain dalam hal pengakuan/penggunaan hak paten yang dihasilkan ☐ Peningngkatan kerja sama dengan donator guna kepentingan permodalan layanan pendidikan Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		

TERIMA KASIH, ATAS ISIAN INFORMASI SEKITAR PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN KABUPATEN/KOTA.

INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA
MANAJEMEN BERBASIS PENGETAHUAN DAN INFORMASI DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH
(ASPEK AKSESIBILITAS PENDIDIKAN)

Tantangan: mempertahankan wajib belajar pendidikan dasar dan merintis pendidikan menengah 12 tahun

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>1. Untuk memperoleh masukan atas pelaksanaan kemajuan topuksi, apakah para staf DInas menggunakan data mengenai APK/APM pendidikan sekolah dasar ?
☐ Jumlah peserta didik sekolah dasar formal
☐ Jumlah peserta didik pendidikan kesetaraan
☐ Perkembangan jumlah/ persentase (%) lulusan
☐ Angka transisi antar jenjang/tingkat
☐ Kelanjutan pendidikan & prestasi
☐ Keterserapan lulusan sekolah dasar
☐ Angka drop out siswa pendidikan dasar formal
☐ Angka drop out siswa pendidikan kesetaraan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>2. Untuk memperoleh masukan atas pelaksanaan kemajuan topuksi, apakah para staf Dinas menggunakan data mengenai APK/APM pendidikan menengah pertama?
☐ Jumlah peserta didik Dikmen formal
☐ Jumlah peserta didik pendidikan kesetaraan
☐ Perkembangan jumlah/% lulusan
☐ Angka transisi antar jenjang/tingkat
☐ Kelanjutan pendidikan & prestasi
☐ Keterserapan lulusan sekolah
☐ Angka drop out siswa Dikmen formal
☐ Angka drop out siswa pendidikan kesetaraan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>3. Untuk memperoleh masukan atas pelaksanaan kemajuan topuksi, apakah para staf Dinas menggunakan data mengenai APK/APM pendidikan menengah atas?</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Jumlah peserta didik Dikmen formal
☐ Jumlah peserta didik pendidikan kesetaraan
☐ Perkembangan jumlah/% lulusan
☐ Angka transisi antar jenjang/tingkat
☐ Kelanjutan pendidikan & prestasi
☐ Keterserapan lulusan SMK
☐ Angka drop out siswa Dikmen formal
☐ Angka drop out siswa pendidikan kesetaraan
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4. Untuk memperoleh masukan atas pelaksanaan kemajuan topuksi, apakah para personalia Dinas menggunakana data mengenai APK/APM dan angka pertisipasi di PNF termasuk LPK ?

☐ Animo masyarakat terhadap sekolah dan PNF/ LPK
☐ Jumlah peserta didik sekolah dan PNF/ LPK
☐ Angka transisi antar jenjang sekolah dan PNF/ diklat
☐ Kelanjutan pendidikan & prestasi sekolah dan PNF/
☐ Keterserapan tamatan sekolah dan PNF/ LPK
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>5. Apakah Dinas menggunakan data dan infomasi tentang APK/APM dalam pengambilan keputusan terkait dengan dalam peningkatan akses pendidikan?

☐ Sebagai dasar analisis masalah akses
☐ Bantu pemetaan masalah akses
☐ Identifikasi pilihan pemecahan masalah
☐ Penentuan dan perumusan cara peningkatan akses pendidikan
☐ Acuan pembanding dalam pelaksanaan cara peningkatan akses
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>6. Apakah setiap unit/subdinas di jajaran dinas pendidikan mampu membangun komitmen dalam perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan, berupa?

☐ Memiliki data/informasi relevan dengan cakupan tugas</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Memanfaatkan data/informasi sebagai acuan pelaksanaan tugas
☐ Peka terhadap kesalahan data/ informasi
☐ Memutakhirkan data/informasi
☐ Melakukan pengecekan dengan data /informasi terkait dari unit lain
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>7. Apa yang dilakukan personalia atau sumberdaya manusia Dinas guna menindaklanjuti pengalaman keberhasilan memanfaatkan data untuk memecahkan masalah masalah perluasan dan pemeratan akses pendidikan?
☐ Melakukan pembentukan memori kolektif tentang perluasan dan pemeratan akses pendidikan?
☐ Melakukan pengolahan memori kolektif
☐ Melakukan pengayaan akumulatif
☐ Melakukan pemeliharaan memori kolektif
☐ Melakukan pengimbasan memori kolektif
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>8. Apa yang yang dilakukan personalia atau sumberdaya manusia Dinas guna menindaklanjuti pengalaman kegagalan dalam pemakaian data/informasi untuk memecahkan masalah perluasan dan pemeratan akses pendidikan?
☐ Berusaha melupakan kegagalan
☐ Mencari penyebab kegagalan
☐ Mencari kelemahan, kekurangan, atau kesalahan pada data/informasi
☐ Melakukan koreksi atas koleksi data/informasi
☐ Mencari kelemahan pada pemanfaatan data/informasi dan konsekuensinya
☐ Mencegah terjadinya pengulangan kelemahan dalam pemecahan masalah
☐ Mengambil pembelajaran dari kegagalan
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>9. Apa saja yang menjadi kebutuhan akan pengetahuan baru tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan?
☐ Menyadari masalah akses pendidikan daerah yang sebelumnya tidak disadari</td><td></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Menyadari masalah akses pendidikan daerah yang sebelumnya sudah diprediksikan
☐ Menyadari ada kesenjangan antara teori dengan praktik dalam peningkatana akses pendidikan daerah
☐ Menyadari ada kebutuhan pengetahuan baru untuk menjelaskan sulitnya meningkatkan akses pendidikan daerah
☐ Menyadari adanya kebutuhan pengetahuan baru untuk mengantisipasi kejadian terkait dengan akses pendidikan daerah
☐ Menyadari ada perubahan lingkungan pendidikan yang menuntut pengetahuan baru untuk peningkatan akses pendidikan daerah
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>10. Apa saja yang menjadikan personalia Dinas memiliki keinginan untuk belajar guna memperoleh pengetahuan tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan ?
☐ Menyadari kegagalan sebagian/ seluruh manajemen akses pendidikan daerah
☐ Mencermati kelemahan dalam manajemen akses pendidikan daerah
☐ Mencermati kesalahan dalam manajemen akses pendidikan daerah
☐ Menggali potensi daerah yang kurang tergali secara optimal untuk peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Mewaspadai ancaman terhadap akses pendidikan daerah
☐ Mencermati berbagai kendala dalam manajemen akses pendidikan daerah
☐ Melihat keberhasilan daerah lain dalam peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyadari keinginan untuk menciptakan layanan prima dalam pembangunan daerah
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>11. Bagaimana personalia Dinas menemukan dan mengumpulkan pengetahuan tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan?
☐ Mengkaji kecenderungan isu/ kebijakan mutakhir tentang akses pendidikan
☐ Mencari pengethauan baru dari berbagai bacaan ilmiah mengenai akses pendidikan daerah
☐ Menggali informasi dari berbagai sumber pengetahuan baru
☐ Menghadirkan narasumber/ konsultan dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Mengkaji best practice satuan pendidikan yang sukses dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Mengkaji best practice guru/ pendidik /lembaga pendidiakn yang sukses dalam melaksanakan</td><td></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>pendidikan yang berakses
☐ Mengkaji best practice dari pengawas yang berhasil dalam supervisi akses pendidikan
☐ Mengkaji berbagai peraturan mengenai manajemen akses pendidikan dalam pembangunan pendidikan daerah
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>12. Bagaimana personalia Dinas mengidentifikasi dan merumuskan pengetahuan yang baru diperoleh tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan?
☐ Merumuskan target akses yang harus dapat dicapai (misal tingkat pendaftaran, kehadiran siswa)
☐ Merumuskan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan akses pendidikan daerah dan mencapai target yang diharapkan
☐ Merumuskan apa saja yang perlu diadakan atau dilakukan agar peningkatan akses pendidikan dapat dilakukan
☐ Melakukan diskusi mengenai isu/masalah peningkatan akses pendidikan daerah dengan sesama staf
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>13. Apakah yang para staf lakukan untuk merenungkan kembali makna rumusan pengetahuan baru tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan?
☐ Membandingkan konsep peningkatan akses pendidikan daerah yang baru saja dirumuskan dengan rumusan sebelumnya.
☐ Mempertimbangkan manfaat nyata dari pengetahuan yang baru saja dirumuskan untuk meningkatkan akses pendidikan daerah di masa depan
☐ Mempertimbangkan konsekuensi pengetahuan tentang peningkatan akses pendidikan yang baru saja dirumuskan bagi dinas pendidikan, misal daya dukung pembiayaan dan SDM
☐ Mempertimbangkan kelaikan pengetahuan yang baru saja dirumuskan dapat dilaksanakan atau tidak untuk memperbaiki akses pendidikan daerah
☐ Mempertimbangkan kemungkinan keberhasilan konsep yang baru untuk menghasilkan kemajuan nyata dalam peningkatan akses pendidikan daerah
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>14. Bagaimana personalia Dinas menyempurnakan rumusan pengetahuan baru tentang cara peningkatan dan pemerataan akses pendidikan ?

☐ Mendiskusikan konsep dengan berbagai pihak yang berpengalaman atau keahlian yang relavan dengan peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Membangun kesepahaman dan komitmen jajaran dinas terhadap konsep peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah
☐ Menyempurnakan kembali rumusan tentang cara peningkatkan akses pendidikan daerah
☐ Melakukan penataan hubungan antara satu konsep dengan konsep lain yang berhasil dirumuskan. (concept maps)
☐ Melakukan penyesuaian konsep peningkatan akses pendidikan dengan konteks kondisi daerah
☐ Membanguan kecerdasaran buatan berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang dapat digunakan untuk peningkatan aksaes pendidikan daerah
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>15. Apa saja hal yang dilakukan Dinas agar pengetahuan baru tentang peningkatan dan pemerataan akses pendidikan diketahui/dimiliki/dikuasai bersama oleh segenap jajaran dinas pendidikan?

☐ Membuat kebijakan untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan melalui berbagai media dan saluran komunikasi
☐ Memberikan arahan kepada segenap jajaran dinas pendidikan bahwa dapat mengakses informasi/ pengetahuan baru.
☐ Menyediakan petugas yang dapat menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan
☐ Menyediakan media cetak untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: selabaran, poster, leaflet dan yang sejenis
☐ Menyediakan media elektronik untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: web, intranet, internet, telepon, dan faksimili.
☐ Menyediakan dana untuk penyebaran pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan
☐ Menyediakan kesempatan konsultasi guna penyebaran pengetahuan baru kepada semua pihak
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>16. Apa saja hal yang dilakukan Dinas untuk mencari atau menciptakan peluang agar setiap pengetahuan baru tentang peningkatan dan pemerataan akses pendidikan diterapkan/dimanfaatkan secara luas?
☐ Melakukan perbaikan akses pendidikan daerah berdasarkan informasi/pengetahuan baru yang berkembang di dinas pendidikan.
☐ Melakukan perintisan model peningkatan akses pendidikan daerah berbasis informasi/ pengetahuan bersama di kalngan dinas pendidikan.
☐ Menilai kinerja jajaran dinas pendidikan berdasarkan kreatifitas di dalam peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Memberikan pengakuan/rewards kepada jajaran dinas pendidikan yang berprestasi dalam peningkatan akses pendidikan.
☐ Memberikan sanksi kepada jajaran dinas pendidikan yang merugikan peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyediakan alokasi dana untuk pembaharuan dalam peningkatan akses pendidikan daerah
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>17. Apa saja hal yang dilakukan Dinas guna mempersiapkan staf-staf agar menguasai dan memiliki komitmen memanfaatkan pengetahuan baru mengenai perluasan dan pemerataan akses pendidikan ?
☐ Mendidik dan/atau melatih jajaran dinas pendidikan agar kompeten dan komitmen meningkatkan akses pendidikan berdasarkan pengetahuan.
☐ Mendiskusikan berbagai gagasan dan kemungkinan target pengembangan/peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana program kerja peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana penganggaran program kerja peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Melakukan pendampingan pada jajaran dinas pendidikan dalam program-program peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Mempekerjakan tenaga ahli/ konsultan dalam peningkatan akses pendidikan daerah.
<table><tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>18. Apa saja hal yang dilakukan oleh personalia Dinas untuk berbagi pengalaman penerapan pengetahuan baru tentang peningkatan dan pemerataan akses pendidkan ke pada segenap staf di jajaran dinas?</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Melakukan diskusi berkala jajaran dinas pendidikan tentang kemajuan dalam peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Melakukan diskusi spontan berkala jajaran dinas pendidikan tentang persoalan dalam peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Mendiskusikan dengan skeolah/ satuan pendidikan mengenai kemajuan dan persoalan dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Membuat jurnal internal kalangan terbatas jajaran dinas pendidikan pendidikan tentang berita kegiatan peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Memberitakan ke masyarakat luas kegiatan dan kemajuan dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Diunggah ke web / portal dinas pendidikan dan atau pemerintah daerah
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>19. Apakah yang personalia Dinas lakukan untuk membangun suatu model pangkalan informasi atau pengetahuan keras baru (misal konsep, rumus, model) yang mutakhir tentang aksesibilitas pendidikan ?
☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi berdasarkan indikator kinerja kunci untuk menampilkan kemajuan hasil yang dicapai dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi akses pendidikan daerah yang yang akurat dan mutakhir
☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi akses pendidikan daerah yang fungsional, dipakai dalam pembuatan keputusan
☐ Membuat kumpulan data/ infrmasi dalam bentuk arsip atau dokumen cetak tentang peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Membuat kumpulan data/ infrmasi dalam format CD/ elektronik tentang peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Mengemas data / informasi ke dalam tampilan visual (model, pola, diagram) tentang peningkatan akses pendidikan daerah yang informatif, menarik dan mudah difahami
☐ Menyusun daftar Indeks tercetak, untuk memudahkan peyimpanan dan pencarian informasi tentang peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Pangkalan data tentang peningkatan akses pendidikan daerah yang diunggah ke internet (online database)
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>20. Apa saja upaya yang dilakukan Dinas dalam menyediakan system informasi agar informasi mutakhir mengenai perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan dapat diakses oleh semua jajaran dinas pendidikan?

☐ Menyediakan sistem informasi tentang peningkatan akses pendidikan yang mendorong jajaran dinas pendidikan untuk memanfaatkannya
☐ Menjaga keamanan informasi / pengetahuan agar tidak diakses oleh yang tidak berhak
☐ Mencegah penyalahgunaan informasi tentang peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyediakan biaya operasional sistem informasi/ pengetahuan tentang peningkatan akses pendidikan
☐ Menyediakan perangkat teknologi informasi memadai secara kuantitas dan kualitas agar dapat digunakan oleh staf/ pihak lain
☐ Mengatur sistem akses informasi tentang kemajuan akses pendidikan yang tepat dan memadai
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>21. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas dalam menyiapkan pusat informasi/pengetahuan untuk memberikan dukungan pada setiap proses pembuatan keputusan mutakhir tentang aksesibilitas layanan pendidikan?

☐ Menyediakan pusat informasi/pengetahuan tentang kemajuan akses pendidikan mudah digunakan oleh para pengambil kebijakan pendidikan
☐ Menyediakan sistem pendukung pembuatan keputusan tentang peningkatan akses pendidikan daerah.
☐ Menyediakan system untuk mendapat umpan balik tentang akses pendidikan, langsung dari pihak pengguna
☐ Menyediakan system penyebaran informasi/pengetahuan tentang kemajuan akses pendidikan
☐ Menyediakan teknologi pencarian informasi/pengetahuan untuk memudahkan akses mencari pengetahuan baru tentang kemajuan akses pendidikan
☐ Menyediakan sistema penjaminan kualitas dalam pengambilan kebijakan pendidiakn tentang peningkatan akses pendidikan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>22. Apakah yang dilakukan Dinas agar pengetahuan baru mengenai perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan menjadi milik segenap jajaran dinas pendidikan?

☐ Membangun sistem yang mendorong orang untuk berbagai pengetahuan tentang kesuksesan di dalam peningkatan/ pengembangan akses pendidikan
☐ Mewujudkan sistem yang bermanfaat untuk mendeteksi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan akses pendidikan.
☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar sambil melaksanakan tugas (learning by doing) pengembangan akses pendidikan
☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar dengan mengamati (learning by observation) tentang pengembangan akses pendidikan.
☐ Menyediakan pertemuan tatap muka untuk berbagi di antara jajaran dinas pendidikan mengenai upaya dan kemajuan dalam peningkatan dan pengembangan akses pendidikan.
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>23. Apakah yang dilakukan personalia Dinas dalam memperkaya dan memperkuat pengetahuan hal-hal baru di dalam jajaran dinas pendidikan khususnya mengenai perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan?

☐ Melakukan diskusi rutin jajaran dinas pendidikan untuk saling memperkaya, memperluas, dan memperkuat wawasan tentang akses pendidikan.
☐ Menumbuhkan kebersamaan dan saling memahami antar jajaran dinas pendidikan dalam hal peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah.
☐ Menghidupkan suasana saling membelajarkan bersama insidental tentang upaya peningkatan akses pendidikan.
☐ Membangun lingkungan antar sesama jajaran dinas pendidikan yang luwes sebagai komunitas belajar
☐ Menyediakan fungsi pendampingan atau layanan konsultasi dalam peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah.
☐ Membangun komitmen kepada sesama jajaran dinas pendidikan untuk senantiasa mencari, menemukan, memiliki dan menggunakan pengetahuan baru mengenai peningkatan dan pemerataan askes pendidikan
<table><tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr><tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>24. Apakah yang dilakukan Dinas dalam menumbuhkan budaya pengembangan organisasi/dinas pendidikan berbasis pengetahuan dalam peningkatkan dan pemerataan akses pendidikan?
☐ Menghidupkan kebiasaan berbagi pengetahuan secara informal di antara sesama jajaran dinas
☐ Mengembangkan budaya gemar mencari pengetahuan baru misal gemar membaca dan melek berbagai informasi
☐ Menumbuhkan kebiasaan berbagi pengetahuan/ informasi secara formal misal dalam rapat rutin terkait dg kendala/kemajuan perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan
☐ Menyediakan kesempatan kepada staff untuk mengikuti kegiatan peningkatan profesionalitas misal studi lanjut, seminar, lokakarya, dll
☐ Melakukan pendokumentasian yang tertib dan fungsional, atas semua informasi/pengetahuan yang diperoleh secara kolektif
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>25. Apa yang personalia Dinas lakukan untuk mencari tahu “mengapa” dan “bagaimana” kejadian dalam peningkatan dan pemerataan akses pendidikan baik yang diharapkan maupun tidak diharapkan?
☐ Merumuskan indikator terukur dari keterlaksanaan dan target dari program-program peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah
☐ Memantau keterlaksanaan program-program peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah (kesesuaian dengan rencana & peraturan; jenis kendala; dukungan)
☐ Mengumpulkan data tentang capaian target kinerja program peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah secara berkala
☐ Memetakan perkembangan kualitas kurikulum satuan pendidikan
☐ Memetakan perkembangan kualitas proses pendidikan.
☐ Memetakan perkembangan partisipasi pendidikan
☐ Mengidentifikasi penyimpangan dalam pengujian, termasuk ujian nasional
☐ Menilai keberhasilan peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah secara menyeluruh
☐ Diskusi terfokus mengenai kejadian-kejadian yang diharapkan atau tidak dengan para pihak yang kompeten misal tentang anak-anak yang terlantar pendidikannya
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>26. Apa yang personalia Dinas lakukan untuk memaklumi mengapa sesuatu terjadi atau tidak terjadi dalam peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah?</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>
☐ Mencari penyebab kemacetan (stagnasi) dalam peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah.
☐ Menemukan penjelasan bagaimana penyimpangan terjadi dalam peningkatan akses pendidikan
☐ Menemukan penyebab kegagalan/ kesulitan peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah.
☐ Menemukan penjelasan kisah sukses pencapaian prestasi dalam pengembangan dan pemerataan akses pendidikan.
☐ Menyediakan help desk system (system bantuan berbasis kasus yang pernah ada) mengenai peningkatan dan pemerataan akses pendidikan
☐ Bertanya dan/atau konsultasi kepada ahli mencari faktor penting dalam peningkatan akses pendidikan daerah
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>
27. Apakah personalia Dinas berupaya menghasilkan pemikiran yang arif berdasarkan pemahaman mengapa sesuatu terjadi atau tidak terkait dengan peningkatan dan perluasan akses pendidikan daerah?
☐ Mencetuskan ide peningkatan kinerja guru/ pendidik agar lebih efektif dalam melayani masyarakat
☐ Mencetuskan gagasan peningkatan kualitas sarana-prasarana pendidikan agar lebih terjangkau
☐ Mencetuskan ide perbaikan kurikulum satuan pendidikan yang berbasis masyarakat
☐ Mencetuskan ide peningkatan kualitas proses KBM sehingga layanan cocok dg kondisi anak
☐ Menghasilkan ide peningkatan hari/jam efektif di satuan pendidikan
☐ Mensinkronkan ide peningkatan akses dengan standar nasional pendidikan
☐ Melahirkan gagasan baru di atas/ melengkapi standard nasional pendidikan
☐ Menilai ketepatan setiap ide baru upaya peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah
☐ Menilai kualitas setiap ide baru peningkatan dan pemerataan akses pendidikan daerah.
☐ Membudayakan prinsip akuntabilitas layanan publik dalam hal peningkatan dan pemerataan akses pendidikan.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>
28. Apakah yang dilakukan Dinas untuk mengembangkan kinerja dinas yang menggunakan melalui proses kebijakan berbasis pengetahuan untuk peningkatan dan perluasan akses pendidikan ?
☐ Merumuskan deskripsi tugas dan kewenangan yang memberikan kesempatan/tantangan kreatif.
</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>☐ Pembuatan kebijakan yang jelas sebagai acuan, dengan tetap menyediakan ruang untuk kreatif.
☐ Menyediakan standar kinerja minimal yang jelas
☐ Menyediakan pembantu pelaksana teknis bila dibutuhkan
☐ Menyediakan sarana misal ruang, dana, tempat, dan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi lahirnya ide kreatif peningkatan akses pendidikan.
☐ Menyediakan berbagai stimulan agar terjadi improvisasi/inovasi akses proses pendidikan
☐ Menghargai munculnya gagasan kreatif dari bawahan untuk meningkatkan akses pendidikan
☐ Memberikan penilaian yang kurang terhadap staf yang tidak pernah menghasilkan ide kreatif.
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>29. Apa saja infrastruktur yang disediakan dinas pendidikan untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal peningkatan dan perluasan akses pendidikan?

☐ Menyediakan task force pelaksana manajemen pengetahuan mengenai peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyediakan fasilitas kerja misal ruangan, intranet, internet, dsb dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Menyediakan pendanaan yang memadai dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Membangun kepemimpinan yang transformative/ dialogis dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Membangun tata hubungan sosial, iklim kerja, dan budaya kerja yang humanis dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akses pendidikan daerah
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>30. Apa yang dilakukan dinas pendidikan guna mengembangkan sumberdaya manusia/staf untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal peningkatan dan perluasan akses pendidikan?

☐ Menyelenggarakan program-program pendidikan dan latihan mengenai manajemen pengetahuan bagi para staf
☐ Mendayagunakan tenaga ahli bidang SIM atau manajemen pengetahuan dalam realisasi kebijakan baru berbasis pengetahuan guna peningkatan akses pendidikan daerah
☐ Mengikutsertakan para staf untuk mengikuti berbagai kegiatan magang ke instansi lain yang</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>PERTANYAAN</th><th>DESKRIPSI</th><th>SEKOR
0 sd 5
(Diisi Petugas)</th></tr>
<tr><td>berhasil
☐ Menyediakan bantuan bantuan studi lanjut bagi para staff guna memperdalam pemahaman mengenai manajemen pengetahuan untuk peningkatan akses pendidikan
☐ Memberikan dorongan moril maupun non moril kepada para staff untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal akses pendidikan
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>31. Apa yang dilakukan Dinas untuk memperkuat dan mengendalikan pencerahanan dinas dalam peningkatan dan perluasan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan?
☐ Melakukan kegiatan sosialisasi yang efektif dan kontinyu dalam bentuk pengumuman, edaran, dan pemberitaan mengenai peningkatan akses pendidikan berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan prosedur baku yang jelas mengenai implementasi peningkatan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan indikator-indikator keberhasilan kunci yang perlu dicapai dalam mengenai peningkatan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan arahan tindakan yang tepat dalam implementasi peningkatan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan berbagai kegiatan bimbingan teknis dalam jajaran dinas pendidikan mengenai pelaksanaan peningkatan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan
☐ Menyediakan penghargaan yang layak bagi para staff atau jajaran dinas pendidikan yang berhasil dalam pelaksanaan upaya peningkatan akses pendidikan daerah berbasis pengetahuan
<table>
<tr><th colspan="6">Kriteria (%)</th></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td><td>[ ]</td></tr>
<tr><td>32. Apa saja program inovatif yang dihasilkan oleh Dinas berbasis pengetahuan baru yang didapat guna peningkatan dan perluasan akses pendidikan daerah?
☐ Layanan pendidikan gratis pada semua anak usia dini
☐ Layanan pendidikan gratis pendidikan dasar
☐ Layanan gratis pendidikan menengah
☐ Layanan gratis pendidikan dan pelatihan kerja bagi pemuda
☐ Pemberikan keringanan pembiyaaan pendidikan kepada siswa Dikdas
☐ Pemberian keringanan pembiyaaan pendidikan semua siswa Dikmen
☐ Bantuan pembiayaan bagi para warga belajar pendidikan dan latihan kerja</td><td></td><td>[ ]</td></tr>
</table>

PERTANYAAN	DESKRIPSI	SEKOR 0 sd 5 (Diisi Petugas)
☐ Bantuan pembiyaan studi lanjut bagi lulusan ☐ Layanan belajar berbasis TIK ☐ Pencegahan siswa agar tidak *drop out* ☐ Program pendidikan dan latihan bagi siswa *drop out* ☐ Program diklat bagi warga masyarakat marginal/ rentan bermasalah ☐ Program layanan diklat bagi orang tua/ wali siswa ☐ Program layanan konsultasi bagi orang tua/wali siswa ☐ Program pendidikan dan pelatihan kerja bagi para pemuda ☐ Program untuk menjaring masukan, pendapat, dan kritik warga masyarakat ☐ Program untuk menghimpun sumberdaya untuk subsidi silang pendidikan dari warga masyarakat ☐ Program peningkatan kerja sama dengan dunia industri, lembaga pemerintah, dan lembaga swasta untuk membantu anak yg membutuhkan ☐ Program promosi pendidikan berbasis teknologi informasi yang efektif ☐ Program penciptaan, peningkatan, pembinaan sumber belajar di masyarakat ☐ Program pendidikan untuk mencegah kenakalan remaja ☐ Program peningkatan gemar belajar dan minat baca di masyarakat ☐ Kebijakan sinergitas penyelenggaraan pendidikan masyarakat dengan lembaga lain ☐ Peningkatan kerja sama dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, dll. ☐ Program kompetisi ilmiah bagi warga masyarakat ☐ Penyediaan bahan bacaan online ☐ Fasilitasi sumberdaya bagi satuan pendidikan di masyarakat Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		

TERIMA KASIH, ATAS ISIAN INFORMASI SEKITAR PERLUASAN DAN PEMERATAAN AKSESIBILITAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN/KOTA.

INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA
MANAJEMEN BERBASIS PENGETAHUAN DAN INFORMASI DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DAERAH
(ASPEK AKUNTABILITAS PENDIDIKAN)

Tantangan: Kemajuan dalam pembangunan pendidikan sepadan dengan sumberdaya pembangunan daerah yang dihabiskan.

PERTANYAAN	KETERANGAN	SKOR 0 sd. 5 (Diisi petugas)
1. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia jajaran Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai keefektifan perencanaan pendidikan daerah? ☐ Tersedia Acuan (Peraturan, Tor, Juklak, Juknis) ☐ Tersedia data kebutuhan pendidikan (misal APK/APM, *Drop Out*, dll) ☐ Kejelasan cakupan, bidang, dan peran dalam jajaran dinas pendidikan ☐ Prosedur/mekanisme perencanaan pendidikan daerah yang ditempuh ☐ Indikator keberhasilan capaian pelaksanaan rencana pembangunan pendidikan daerah ☐ Review ulang rencana yang dihasilkan ☐ Rencana program yang akan dilaksanakan ☐ Kompetensi dan kualifikasi para perencana ☐ Sistem pembiayaan berbasis program ☐ Sistem pembiayaan berbasis kinerja ☐ Sistem pengawasan, monitoring dan penilaian thd kinerja jajaran dinas pendidikan Kriteria (%): 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100		[ ]
2. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai keefektivan pengorganisasian pendidikan daerah? ☐ Kejelasan cakupan pengorganisasian sumberdaya (misal dana, fasilitas, SDM, dll) ☐ Kejelasan tupoksi segenap personalia dinas pendidikan ☐ Kejelasan tata hubungan pelaksanaan tupoksi sesama dalam jajaran dinas pendidikan ☐ Keberfungsian norma dan peraturan yang dipatuhi ☐ Kebermanfaatan dan kelemahan pengorganisasian ☐ Kejelasan hak dan kewajiban segenap personalia ☐ Keefektifan hubungan antar unit kerja internal dinas pendidikan ☐ Keefektifan hubungan koordinatif dengan instansi horisontal terkait ☐ Keefektifan hubungan dengan instansi atasan (bupati/walikota,Sekda, DPR, Inspektorat daerah) ☐ Keefektifan hungan dengan satuan pendidikan ☐ Keefektifan hubungan dengan Dinas Pendidikan DIY.		[ ]

- ☐ Keefektifan hubungan koordinatif dengan instansi di atasnya (jajaran Kemendikbud)
- ☐ Dukungan pendanaan
- ☐ Pengawasan/penilaian

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

3. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai keefektivan penggerakkan dalam pendidikan daerah pada masing-masing dan antar unit kerja di dinas pendidikan?

- ☐ Rencana/program penggerakkan pada masing-masing dan antar unit kerja di dinas pendidikan
- ☐ Kejelasan tata hubungan tupoksi sesama personalia
- ☐ Keberfungsian norma dan peraturan yang dipatuhi
- ☐ Umpan balik dalam penggerakan
- ☐ Kebermanfaatan penggerakkan
- ☐ Mekanisme atau cara penggerakkan dilakukan
- ☐ Keberlanjutan penggerakkan terlembagaan
- ☐ Dukungan pendanaan
- ☐ pengawasan/penilaian

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

4. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai keefektifan supervisi, pengawasan dan penilaian kinerja pembangunan sektor pendidikan daerah?

- ☐ Rencana program supervisi pengawasan dan penilaian
- ☐ Instrumen supervisi pengawasan dan penilaian
- ☐ Pelaksana supervisi pengawasan dan penilaian
- ☐ Prosedur supervisi pengawasan dan penilaian
- ☐ Pelaksanaan supervisi, pengawasan, danpenilaian
- ☐ Masukan atau hasil yang diperoleh dari pengawasan/penilaian
- ☐ Tindak lanjut pengawasan/penilaian terlembagakan
- ☐ Kebermaknaan supervisi pengawasan/penilaian
- ☐ Dukungan pendanaan pengawasan/penilaian

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

5. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai keefektivan sistem akuntabilitas layanan pendidikan daerah?

- ☐ Tujuan system akuntabilitas yang dilakukan dalam pendidikan daerah misal mutu
- ☐ Assesmen terhadap kinerja murid, guru, sekolah, dan tenaga pendidikan
- ☐ Penjaminan validitas, kredibilitas, dan pengaruh positif assesmen akuntabilitas pendidikan
- ☐ Standar kinerja yang jelas guna penilaian akuntabilitas kinerja pendidikan
- ☐ Instruksi atau petunjuk dalam berperilaku bagi pendidik, sekolah, dan tenaga kependidikan sesuai dengan perubahan harapan terhadap siswa
- ☐ Sumberdaya (pelaksana, dana, fasilitas) untuk melakukan kegiatan penilaian akuntabilitas
- ☐ Transparansi dalam penilaian kinerja
- ☐ Sanksi atau reward yang dapat diberikan

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

6. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai input dalam system akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Data siswa antar jenjang, jalur, secara periodic (misal cohort) untuk memantau progress/perubahan
- ☐ Data pendidik dan personalia antar jenjang, jalur antar waktu untuk memantau progress/perubahan
- ☐ Data alokasi dan penempatan sumberdaya manusia; misal pelaksana intern dinas pendidikan, antar jenjang, jalur pendidikan, antar waktu
- ☐ Data alokasi dan penempatan fasilitas dan dana, intern dinas pendidikan antar jenjang, jalur pendidikan, antar waktu
- ☐ Data pemanfaatan sumberdaya manusia, dan kesesuaian capaian hasilnya
- ☐ Data pemanfaatan dana dan kesesuaian capaian hasilnya
- ☐ Data pemanfaatan fasilitas pendidikan dan kesesuaian capaian hasilnya

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

7. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai output/outcomes dalam system akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Capaian agregatif kesuksesan akademik siswa di setiap jenjang dan jalur pendidikan secara periodic
- ☐ Capaian kesuksesan non akademik siswa di setiap jenjang dan jalur pendidikan secara periodic
- ☐ Capaian prestasi lulusan di masyarakat
- ☐ Capaian ketidakberhasilan lulusan di masyarakat (misal lulusan SMK tidak bekerja)
- ☐ Respon positif siswa, orang tua, masyarakat dan dudi terhadap penyelenggaraan pendidikan

[ ]

- ☐ Pertanggungjawaban pelaksanaan tupoksi segenap staf dinas pendidikan
- ☐ Pertanggungjawaban layanan pendidikan jajaran di dinas pendidikan
- ☐ Pertanggungjawaban layanan pendidikan kepada masyarakat luas atau pengguna secara berkala
- ☐ Pertanggungjawaban pemanfaatan sumberdaya (misal keuangan, fasilitas, dll) kepada masyarakat luas atau pengguna secara berkala

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

8. Untuk mendapatkan masukan atas pelaksanaan tupoksi, apakah personalia Dinas menyediakan dan menggunakan data mengenai kepuasan masyarakat pengguna layanan pendidikan dan atau mitra di dalam penyelenggaraan pendidikan daerah?

- ☐ Pengkajian kebutuhan orang tua, dunia usaha, dan masyarakat
- ☐ Kegiatan layanan terhadap ketidakpuasan masyarakat
- ☐ Umpan balik dari orang tua, dunia usaha, dan masyarakat
- ☐ Instrumen pengkajian kepuasan masyarakat/dudi
- ☐ Prosedur atau mekanisme kajian kepuasan masyarakat/ dudi
- ☐ Standar pengkajian kepuasan masyarakat/dudi
- ☐ Hasil kajian kepuasan masyarakat/dudi yang dilakukan
- ☐ Tindaklanjut hasil kajian kepuasan masyarakat/dunia industri
- ☐ Kebermanfaatan kajian kepuasan masyarakat/ dudi
- ☐ Dukungan pendanaan kajian kepuasan masyarakat

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

9. Digunakan oleh Dinas untuk apa saja data mengenai keefektifan perencanaan, penggorganisasian, penggerakan, pengawasan, penilaian, system akuntabilitas dan kepuasan masyarakat dalam pengambilan keputusan peningkatkan akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Sebagai dasar analisis masalah akuntabilitas
- ☐ Bantu pemetaan masalah akuntabilitas
- ☐ Identifikasi pilihan pemecahan masalah
- ☐ Penentuan dan perumusan cara peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Acuan pembanding dalam pelaksanaan cara peningkatan akuntabilitas

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

10. Bagaimana setiap unit/subdinas di jajaran dinas membanguna komitmen terhadap keterlaksanaan dan keberhasilan keputusan dalam pemecahan masalah akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Memiliki data/informasi relevan dengan cakupan tugas
- ☐ Memanfaatkan data/informasi sebagai acuan pelaksanaan tugas
- ☐ Peka terhadap kesalahan data/informasi
- ☐ Memutakhirkan data/informasi
- ☐ Melakukan pengecekan dengan data/informasi terkait dari unit lain
- ☐ Mendeteksi kesalahan/ peyimpangan dalam pelakanaan program/kebijakan
- ☐ Menganalisis terjadinya kesalahan/penyimpangan
- ☐ Menyelesaikan masalah yg terjadi karena adanya kesalahan/penyimpangan
- ☐ Memantau keefektifan penyelesaian masalah.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

11. Apa saja yang dilakukan oleh personalia/staf Dinas untuk menindaklanjuti pengalaman keberhasilan memanfaatkan data untuk memecahkan masalah akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Melakukan pembentukan memori kolektif, menjadikan pengalaman sbg pembelajaran untuk semua
- ☐ Melakukan pengolahan memori kolektif
- ☐ Melakukan pengayaan secara akumulatif
- ☐ Melakukan pemeliharaan memori kolektif
- ☐ Memanfaatkan pengalaman kolektif utk kepentingan menyelesaikan persoalan serupa
- ☐ Memanfaatkan pengalaman kolektif utk kepentingan preventif
- ☐ Melakukan pengimbasan memori kolektif

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

12. Apa saja yang dilakukan oleh personalia/staf Dinas untuk menindaklanjuti pengalaman kegagalan dalam memanfaatkan data untuk memecahkan masalah akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Berusaha melupakan kegagalan
- ☐ Mencari penyebab kegagalan
- ☐ Mencari kelemahan, kekurangan, atau kesalahan pada data/informasi
- ☐ Melakukan koreksi atas koleksi data/informasi
- ☐ Melakukan koreksi, perbaikan cara kerja, atau melakukan cara kerja yg lebih tepat.
- ☐ Mencari kelemahan pada pemanfaatan data/informasi dan konsekuensinya
- ☐ Mencegah terjadinya pengulangan kelemahan dalam pemecahan masalah

[ ]

☐ Mengambil pembelajaran dari kegagalan Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		
13. Bagaimana personalia/staf dan unit kerja di dalam Dinas memiliki kebutuhan akan pengetahuan baru yang akan digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas pendidikan? ☐ Menyadari masalah akuntabilitas pendidikan daerah yang sebelumnya tidak disadari ☐ Menyadari masalah akuntabilitas pendidikan daerah yang sebelumnya sudah diprediksikan ☐ Menyadari adanya kesenjangan antara teori dengan praktik dalam peningkatana akuntabilitas pendidikan daerah, dan berusaha mencari penjelasan atas apa yg terjadi ☐ Menyadari Adanya kebutuhan pengetahuan baru, dan melakukan upaya nyata untuk menjelaskan sulitnya meningkatkan akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Menyadari Adanya kebutuhan pengetahuan baru, dan melakukan upaya nyata untuk mengantisipasi kejadian terkait dengan akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Menyadari Ada perubahan lingkungan pendidikan yang menuntut pengetahuan baru, dan melakukan upaya nyata untuk peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah Kriteria (%) 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | | | | | |		[ ]
14. Bagaimana para staf/personalia unit kerja di Dinas memiliki keingintahuan untuk belajar tentang cara peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah? ☐ Menyadari kegagalan sebagian/ seluruh manajemen akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Mencermati kelemahan dalam manajemen akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Mencermati kesalahan dalam manajemen akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Menggali potensi daerah yang kurang tergali secara optimal untuk peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Mewaspadai ancaman terhadap akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Mencermati berbagai kendala dalam manajemen akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Melihat keberhasilan daerah lain yang lebih unggul sebagai pemicu dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Menyadari keinginan dan merealisasikannya untuk menciptakan layanan prima dalam pembangunan pendidikan daerah ☐ Tidak cepat puas dengan apa yang telah dicapai ☐ Tidak cepat patah semangat menghadapi kesulitan tantangan dalam melaksanakan tugas pokok & fungsi		[ ]

Kriteria (%) 0 20 40 60 80 100		
15. Bagaimana para staf/personalia dan unit kerja di dalam Dinas menemukan dan mengumpulkan pengetahuan baru tentang cara peningkatan akuntabilitas pendidikan? ☐ Mengkaji kecenderungan isu/ kebijakan mutakhir tentang akuntabilitas pendidikan ☐ Mencari pengetahuan baru dari berbagai bacaan ilmiah/ populair mengenai akuntabilitas pendidikan daerah ☐ Menggali informasi dari berbagai sumber pengetahuan baru ☐ Menghadirkan nara sumber/ konsultan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan ☐ Mengkaji *best practice* sekolah/ satuan penndidikan yang sukses dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan ☐ Mengkaji *best practice* guru/ pendidik /lembaga pendidiakn yang sukses dalam melaksanakan pendidikan yang berakuntabilitas ☐ Mengkaji *best practice* dari pengawas yang berhasil dalam supervisi akuntabilitas pendidikan di sekolah/ satuan pendidikan ☐ Mengkaji berbagai peraturan mengenai manajemen akuntabilitas pendidikan dalam pembangunan pendidikan daerah ☐ Belajar dari pengalaman sendiri menghadapi kesulitan dan tantangan Kriteria (%) 0 20 40 60 80 100		[ ]
16. Bagaimana upaya para staf/persionalia dan unit kerja di dalam Dinas untuk mengidentifikasi dan merumuskan pengetahuan baru yang baru diperoleh tentang cara peningkatan akuntabilitas pendidikan ☐ Merumuskan target akuntabilitas yang harus dapat dicapai (ketepatan sasaran bantuan pendidikan, tingkat keteserapan lulusan, tingkat kebermanfaatan sumberdaya) ☐ Merumuskan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas proses pelaksanaan pendidikan daerah dan mencapai target yang diharapkan ☐ Merumuskan apa saja yang perlu diadakan atau dilakukan agar peningkatan akuntabilitas proses pendidikan dapat dilakukan ☐ Melakukan diskusi mengenai isu/masalah peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah dengan sesama staf dan atau dengan unit kerja terkait ☐ Melakukan penyempurnaan atas apa yang sudah dikuasai atau dicapai sebelumnya. Kriteria (%) 0 20 40 60 80 100		[ ]

17. Bagaimana upaya yang dilakukan para staf/personalia dan unit kerja di dalam Dinas untuk merenungkan kembali makna rumusan pengetahuan baru yang baru diperoleh tentang cara peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Membandingkan konsep peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah yang baru saja dirumuskan dengan rumusan sebelumnya.
- ☐ Mempertimbangkan manfaat nyata dari pengetahuan yang baru saja dirumuskan untuk meningkatkan akuntabilitas pendidikan daerah di masa depan
- ☐ Mempertimbangkan konsekuensi pengetahuan tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan yang baru saja dirumuskan bagi dinas pendidikan, misal daya dukung pembiayaan dan SDM.
- ☐ Mempertimbangkan kelaikan pengetahuan yang baru saja dirumuskan dapat dilaksanakan atau tidak untuk memperbaiki akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mempertimbangkan kemungkinan keberhasilan konsep yang baru untuk menghasilkan kemajuan nyata dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mengagendakan utntuk dibicarakan dalam rapat dinas.
- ☐ Mengangkat sebagai bahan pembicaraan secara informal

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

18. Bagaimana upaya personalia/para staf dan unit kerja di dalam Dinas untuk menyempurnakan rumusan pengetahuan baru yang diperoleh tentang cara peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Mendiskusikan konsep dengan berbagai pihak yang berpengalaman atau keahlian yang relavan dengan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Membangun kesepahaman dan komitmen jajaran dinas terhadap konsep peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menyempurnakan kembali rumusan tentang cara peningkatkan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Melakukan penataan hubungan antara satu konsep dengan konsep lain yang berhasil dirumuskan. (*concept maps*)
- ☐ Melakukan penyesuaian konsep peningkatan akuntabilitas pendidikan dengan konteks kondisi daerah
- ☐ Membanguan kecerdasaran buatan berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang dapat digunakan untuk peningkatan aksaes pendidikan daerah
- ☐ Mengagendakan utntuk dibciarakan dalam rapat dinas.
- ☐ Mengangkat sebagai bahan pembicaraan secara informal

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

19. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh unit kerja di dalam Dinas agar pengetahuan baru yang diperoleh tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan diketahui/dimiliki/ dikuasai bersama oleh segenap jajaran dinas pendidikan?

- ☐ Menuangkan ke dalam kebijakan untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan melalui berbagai media dan saluran komunikasi
- ☐ Memberikan arahan kepada segenap jajaran dinas pendidikan mengenai potensi, konsekuensi dari informasi/ pengetahuan baru.
- ☐ Menyediakan petugas yang memiliki kemampuan dan komitmen menyebarkan pengetahuan baru kepada semua jajaran dinas pendidikan
- ☐ Menyediakan media cetak untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: selabaran, poster, *leaflet* dan yang sejenis
- ☐ Menyediakan media elektronik untuk menyebarkan pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan; misal: web, intranet, internet, telepon, dan faksimili.
- ☐ Menyediakan dana untuk penyebaran pengetahuan baru kepada segenap jajaran dinas pendidikan
- ☐ Menyediakan kesempatan konsultasi guna penyebaran pengetahuan baru kepada semua pihak
- ☐ Memantau keefektifan penyebaran pengetahuan baru dan efek yang ditimbulkannya.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

20. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Dinas untuk mencari atau menciptakan peluang agar setiap pengetahuan baru tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan diterapkan/dimanfaatkan secara luas?

- ☐ Melakukan perbaikan akuntabilitas pendidikan daerah berdasarkan informasi/pengetahuan baru yang berkembang di dinas pendidikan.
- ☐ Melakukan perintisan model peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis informasi/ pengetahuan bersama di kalngan dinas pendidikan.
- ☐ Menilai kinerja jajaran dinas pendidikan berdasarkan kreatifitas di dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Memberikan pengakuan/ *rewards* kepada jajaran dinas pendidikan yang berprestasi dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Memberikan sangsi kepada jajaran dinas pendidikan yang merugikan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menyediakan alokasi dana untuk pembaharuan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Menumbuhkan situasi kerja yang menantang semua jajaran untuk kritis, kreatif konstruktif memperbaiki kinerja dinas pendidikan

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

21. Apa saja hal yang dilakukan Dinas untuk mempersiapkan SDM agar menguasai dan memiliki komitmen untuk memanfaatkan pengetahuan baru tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Mendidik/melatih jajaran dinas pendidikan agar kompeten dan komitmen meningkatkan akuntabilitas pendidikan berdasarkan pengetahuan.
- ☐ Mendiskusikan berbagai gagasan dan kemungkinan target pengembangan/peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana program kerja peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Melakukan workshop jajaran dinas pendidikan untuk penyusunan rencana penganggaran program kerja peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Melakukan pendampingan pada jajaran dinas pendidikan dalam program-program peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mempekerjakan tenaga ahli/ konsultan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Memantau kemajuan kinerja masing-masing jajaran

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

22. Apa upaya yang dilakukan oleh para staf/personalia Dinas untuk berbagi pengalaman terkait dengan penerapan pengetahuan baru tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Melakukan diskusi berkala jajaran dinas pendidikan tentang kemajuan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Melakukan diskusi spontan berkala jajaran dinas pendidikan tentang persoalan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mendiskusikan dengan skeolah/ satuan pendidikan mengenai kemajuan dan persoalan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Membuat jurnal internal kalangan terbatas jajaran dinas pendidikan pendidikan tentang berita kegiatan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Memberitakan ke masyarakat luas kegiatan dan kemajuan dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Diunggah ke web / portal dinas pendidikan dan atau pemerintah daerah
- ☐ Menumbuhkan sikap terbuka dan berpikir positip menghadapi kritik/masukan dari pihak lain.
- ☐ Mendorong semangat untuk melakukan introspeksi atas kinerjanya sendiri.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

23. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas untuk mewujudkan model pangkalan informasi/pengetahuan keras baru yang mutakhir tentang akuntabilitas layanan pendidikan?

[ ]

- ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi berdasarkan indikator kinerja kunci untuk menampilkan kemajuan hasil yang dicapai dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi akuntabilitas pendidikan daerah yang yang akurat dan mutakhir
- ☐ Mewujudkan pangkalan data dan informasi akuntabilitas pendidikan daerah yang fungsional, dipakai dalam pembuatan keputusan
- ☐ Membuat kumpulan data/ informasi dalam bentuk arsip atau dokumen cetak tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Membuat kumpulan data/ infrmasi dalam format CD/ elektronik tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mengemas data / informasi ke dalam tampilan visual (model, pola, diagram) tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah yang informatif, menarik dan mudah difahami
- ☐ Menyusun daftar Indeks tercetak, untuk memudahkan peyimpanan dan pencarian informasi tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Pangkalan data tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah yang diunggah ke internet (online database)

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

24. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Dinas dalam membangun system informasi yang aksesibel agar informasi mutakhir tentang akuntabilitas pendidikan dapat diakses/diperoleh oleh segenap jajaran dinas?

- ☐ Menyediakan sistem informasi tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan yang mendorong jajaran dinas pendidikan untuk memanfaatkannya
- ☐ Menjaga keamanan informasi / pengetahuan agar tidak diakuntabilitas oleh yang tidak berhak
- ☐ Mencegah penyalahgunaan informasi tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menyediakan biaya operasional sistem informasi/ pengetahuan tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Menyediakan perangkat teknologi informasi memadai secara kuantitas dan kualitas agar dapat digunakan oleh staf/ pihak lain
- ☐ Mengatur sistem akuntabilitas informasi tentang kemajuan akuntabilitas pendidikan yang tepat dan memadai

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

25. Bagaimana Dinas menyediakan pusat informasi/pengetahuan untuk memberikan dukungan pada setiap proses pembuatan keputusan mutakhir tentang akuntabilitasibilitas layanan pendidikan?

[ ]

- ☐ Menyediakan pusat informasi/pengetahuan tentang kemajuan akuntabilitas pendidikan mudah digunakan oleh para pengambil kebijakan pendidikan
- ☐ Menyediakan sistem pendukung pembuatan keputusan tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Menyediakan system untuk mendapat umpan balik tentang akuntabilitas pendidikan, langsung dari pihak pengguna
- ☐ Menyediakan system penyebaran informasi/pengetahuan tentang kemajuan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Menyediakan teknologi pencarian informasi/pengetahuan untuk memudahkan akuntabilitas mencari pengetahuan baru tentang kemajuan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Menyediakan sistema penjamianan kualitas dalam pengambilan kebijakan pendidiakn tentang peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Melatih kemampuan untuk menggali dan memahami makna yang terkandung di dalam data/informasi.
- ☐ Melatih memformulasikan makna informasi yang mudah untuk diperasionalkan ke dalam tindakan nyata oleh dinas atau pihak yang berwenang.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

26. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas untuk menjadikan pengetahuan baru menjadi milik bersama segenap jajaran dinas pendidikan?

- ☐ Membangun sistem yang mendorong orang untuk berbagi pengetahuan tentang kesuksesan di dalam peningkatan/ pengembangan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Mewujudkan sistem yang bermanfaat untuk mendeteksi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas terkait dengan peningkatan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar sambil melaksanakan tugas (*learning by doing*) pengembangan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Menyediakan kesempatan jajaran dinas pendidikan untuk belajar dengan mengamati (*learning by observation*) tentang pengembangan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Menyediakan pertemuan tatap muka untuk berbagi di antara jajaran dinas pendidikan mengenai upaya dan kemajuan dalam peningkatan dan pengembangan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Membangun model pembuatan keputusan yang tepat , sesuai dengan sifat dan urgensi permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing unit kerja.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

27. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas untuk saling memperkaya dan memperkuat penguasaan pengetahuan baru agar menjadi milik bersama ?

[ ]

- ☐ Melakukan diskusi rutin jajaran dinas pendidikan untuk saling memperkaya, memperluas, dan memperkuat wawasan tentang akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Menumbuhkan kebersamaan dan saling memahami antar jajaran dinas pendidikan dalam hal peningkatan akuntabilitas pememndidikan daerah.
- ☐ Menghidupkan suasana saling membelajarkan bersama insidental tentang upaya peningkatan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Membangun lingkungan antar sesama jajaran dinas pendidikan yang luwes sebagai komunitas belajar
- ☐ Menyediakan fungsi pendampingan atau layanan konsultasi dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Membangun komitmen kepada sesama jajaran dinas pendidikan untuk senantiasa mencari, menemukan, memiliki dan menggunakan pengetahuan baru mengenai peningkatan askes pendidikan
- ☐ Secara bersama-sama berusaha memutakhirkan penguasaan pengetahuan terkait dg kinerja dinas pendidikan.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

28. Apa saja upaya yang dilakukan Dinas untuk menumbuhkan budaya pengembangan organisasi berbasis pengetahuan (value/belief; kebiasaan; artefak) ?

- ☐ Menghidupkan kebiasaan berbagi pengetahuan secara informal
- ☐ Mengembangkan budaya gemar mencari pengetahuan baru misal gemar membaca dan melek berbagai informasi
- ☐ Menumbuhkan kebiasaan berbagi pengetahuan/ informasi secara formal misal dalam rapat rutin
- ☐ Menyediakan kesempatan kepada staff untuk mengikuti kegiatan peningkatan profesionalitas misal studi lanjut, seminar, lokakarya, dll
- ☐ Melakukan pendokumentasian yang tertib dan fungsional, atas semua informasi/pengetahuan yang diperoleh secara kolektif
- ☐ Membudayakan profesionalitas dinas sebagai bagian dari pemerintahan daerah, yang bertangung jawab dalam urusan pendidikan.
- ☐ Menghidupkan budaya lingkungan kerja yang cocok dengan tuntutan sistem birokrasi modern yang harus memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dalam urusan pendidikan.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

29. Apa saja hal yang dilakukan oleh para staf/personalia Dinas untuk mencari tahu, “bagaimana” dan “mengapa” atas kejadian yang diharapkan maupun tidak diharapkan terkait dalam hal akuntabilitas pendidikan?

[ ]

- ☐ Merumuskan indikator terukur dari keterlaksanaan dan target dari program-program peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Memantau keterlaksanaan program-program peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah (kesesuaian dengan rencana & peraturan; jenis kendala; dukungan)
- ☐ Mengumpulkan data tentang capaian target kinerja program peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah secara berkala
- ☐ Memetakan perkembangan kualitas kurikulum satuan pendidikan
- ☐ Memetakan perkembangan kualitas proses pendidikan
- ☐ Memetakan perkembangan prestasi belajar
- ☐ Mengidentifikasi penyimpangan dalam pengujian, termasuk ujian nasional
- ☐ Menilai keberhasilan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah secara menyeluruh
- ☐ Diskusi terfokus mengenai kejadian-kejadian yang diharapkan atau tidak dengan para pihak yang kompeten
- ☐ Menerapkan model-model metakognitif untuk menemukan eksplanasi atas persoalan baru yang dihadapi
- ☐ Menerapkan model-model metakognitif untuk menemukan jalan keluar terbaik i atas persoalan baru yang dihadapi

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

30. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh para staf/personalia dan unit kerja di Dinas untuk memaklumi/ memahami mengapa sesuatu terjadi atau tidak terjadi terkait dengan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Mencari penyebab kemacetan (stagnasi) dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Menemukan penjelasan bagaimana penyimpangan terjadi dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Menemukan penyebab kegagalan/ kesulitan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Menemukan penjelasan kisah sukses pencapaian prestasi dalam pengembangan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Menyediakan *help desk system* (system bantuan berbasis kasus yang pernah ada) mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Bertanya dan/atau konsultasi kepada ahli mencari faktor penting dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menerapkan model-model metakognitif untuk menemukan eksplanasi atas keunikan peristiwa baru yang dihadapi
- ☐ Menerapkan model-model metakognitif untuk menemukan tindak lanjut terbaik atas persoalan baru yang dihadapi

[ ]

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

31. Bagaimana para staf/personalia dan unit kerja di Dinas berupaya menghasilkan pemikiran yang arif dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah?

- ☐ Mencetuskan ide peningkatan kinerja guru/ pendidik
- ☐ Mencetuskan gagasan peningkatan kualitas sarana-prasarana pendidikan
- ☐ Mencetuskan ide perbaikan kurikulum satuan pendidikan
- ☐ Mencetuskan ide peningkatan kualitas proses KBM
- ☐ Menghasilkan ide peningkatan hari/jam efektif di satuan pendidikan
- ☐ Mengsingkronkan ide peningkatan akuntabilitas dengan standar nasional pendidikan
- ☐ Melahirkan gagasan baru di atas standard nasional pendidikan
- ☐ Menilai ketepatan setiap ide baru peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menilai kualitas setiap ide baru peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah.
- ☐ Membudayakan prinsip akuntabilitas layanan publik dalam hal peningkatan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Membiasakan bahwa setiap pembuatan keputusan dipastikan memiliki dasar dan cara pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- ☐ Melakukan pemantauan sedini mungkin konsekuensi dari setiap keputusan dan tindakan.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

32. Bagaimanakan upaya yang dinas lakukan untuk mengembangkan kinerja dinas berbasis pengetahuan dalam hal akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Merumuskan deskripsi tugas dan kewenangan yang memberikan kesempatan/tantangan kreatif.
- ☐ Pembuatan kebijakan yang jelas sebagai acuan, dengan tetap menyediakan ruang untuk kreatif.
- ☐ Menyediakan standar kinerja minimal yang jelas
- ☐ Menyediakan pembantu pelaksana teknis bila dibutuhkan
- ☐ Menyediakan sarana misal ruang, dana, tempat, dan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi lahirnya ide kreatif peningkatan akuntabilitas pendidikan.
- ☐ Menyediakan berbagai stimulan agar terjadi improvisasi/inovasi akuntabilitas proses pendidikan
- ☐ Menghargai munculnya gagasan kreatif dari bawahan untuk meningkatkan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Memberikan penilaian yang kurang terhadap staf yang tidak pernah menghasilkan ide kreatif.
- ☐ Menumbuhkan semangat untuk berani menghasilkan dan melaksanakan gagasan baru di dalam koridor kebijakan daerah dan nasional

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

33. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh dinas dalam penyediaan infrastruktur untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Menyediakan *task force* pelaksana manajemen pengetahuan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menyediakan fasilitas kerja misal ruangan, intranet, internet, dsb dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Menyediakan pendanaan yang memadai dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Membangun kepemimpinan yang transformative/ dialogis dalam realisasi kebiajakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Membangun tata hubungan sosial, iklim kerja, dan budaya kerja yang humanis dalam realisasi kebijakan baru berbasis pengetahuan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mendorong keluar dari zona kenyamanan, dengan tetap memperhitungkan prinsip kepatuhan terhadap semua regulasi yang berlaku.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

34. Apa saja upaya yang dilakukan oleh dinas guna mengembangkan sumberdaya manusia untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal peningkatan akuntabilitas pendidikan?

- ☐ Menyelenggarakan program-program pendidikan dan latihan mengenai manajemen pengetahuan bagi para staf mengenai
- ☐ Mendayagunakan tenaga ahli bidang SIM atau manajemen pengetahuan dalam realisasi kebijakan baru berbasis pengetahuan guna peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah
- ☐ Mengikutsertakan para staf untuk mengikuti berbagai kegiatan magang ke instansi lain yang berhasil
- ☐ Menyediakan bantuan bantuan studi lanjut bagi para staff guna memperdalam pemahaman mengenai manajemen pengetahuan untuk peningkatan akuntabilitas pendidikan
- ☐ Memberikan dorongan moril maupun non moril kepada para staff untuk merealisasikan kebijakan baru berbasis pengetahuan dalam hal akuntabilitas pendidikan
- ☐ Melakukan penilaian berbasis kinerja kepada setiap personel dan setiap unit kerja di jajaran dinas pendidikan; sekor rendah untuk yang tidak tampil dengan kinerja baru.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

[ ]

35. Apa saja upaya yang dilakukan Dinas untuk memperkuat dan mengendalikan pencerahan dinas dalam peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan?

[ ]

- ☐ Melakukan kegiatan sosialisasi yang efektif dan kontinyu dalam bentuk pengumuman, edaran, dan pemberitaan mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan berbasis pengetahuan
- ☐ Menyediakan prosedur baku yang jelas mengenai implementasi peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan
- ☐ Menyediakan indikator-indikator keberhasilan kunci yang perlu dicapai dalam mengenai peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan
- ☐ Menyediakan arahan tindakan yang tepat dalam implementasi peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan
- ☐ Menyediakan berbagai kegiatan bimbingan teknis dalam jajaran dinas pendidikan mengenai pelaksanaan peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan
- ☐ Menyediakan penghargaan yang layak bagi para staff atau jajaran dinas pendidikan yang berhasil dalam pelaksanaan upaya peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan
- ☐ Melakukan pemantauan dan pengendalian agar supaya pencerahan tidak menghasilkan perilaku individual dan atau organisasional yang kontraproduktif.

Kriteria (%)					
0	20	40	60	80	100

36. Apa saja program atau kebijakan inovatif peningkatan akuntabilitas pendidikan daerah berbasis pengetahuan yang dihasilkan Dinas?

- ☐ Mendorong dan mendukung lahirnya ide baru dalam kaitannya dengan perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan, sebagai konsekuensi sebagai pihak pengemban amanah publik.
- ☐ Mendorong dan mendukung lahirnya ide baru dalam kaitannya dengan kewajiban daerah menyediakan pendidikan yang berkualitas bagi rakyatnya, sebagai konsekuensi sebagai pihak pengemban amanah publik.
- ☐ Kebijakan akuntabilitas pendidikan berdasarkan hasil kinerja pendidikan
- ☐ Kebijakan akuntabilitas pendidikan berdasarkan birokrasi pendidikan daerah
- ☐ Kebijakan akuntabilitas pendidikan berdasarkan kinerja professional dinas pendidikan
- ☐ Kebijakan akuntabilitas pendidikan berdasarkan pada kebutuhan pasar
- ☐ Kebijakan tertib administrasi yang akuntabel, bersih dan bermakna
- ☐ Program layanan pendidikan dan pendampingan bagi masyarakat
- ☐ Program layanan konsultasi bagi orang tua dan warga masyarakat
- ☐ Program layanan pendampingan bagi warga masyarakat yang marginal
- ☐ Pemberian kesempatan kepada setiap warga masyarakat untuk bertanya, atau meminta informasi mengenai pendidikan daerah
- ☐ Pemberian kesempatan kepada warga masyarakat atau dudi untuk konsultasi mengenai permasalahan pendidikan yang dihadapi
- ☐ Penyediaan layanan pengaduan pendidikan dan bantuan hukum di bidang pendidikan bagi siswa,

[ ]

<table>
<tr>
<td>
orang tua, dan/atau warga masyarakat
☐ Program inovatif dalam menghimpun masukan, pendapat, dan kritik warga masyarakat
☐ Program inovatif dalam peningkatan kerja sama dengan dunia industry, lembaga pemerintah, dan lembaga swasta yang berkelanjutan dan menguntungkan
☐ Evaluasi mutu tenaga kependidikan berbasis kinerja
☐ Evaluasi mutu kelembagaan dinas pendidikan berbasis kemitraan
<table>
<tr><td colspan="6">Kriteria (%)</td></tr>
<tr><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

TERIMA KASIH ATAS SEMUA INFORMASI YANG DIBERIKAN.